

**PENINGKATAN KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH  
INTERPERSONAL MELALUI *TEAM BUILDING* PADA PENGURUS  
ORGANISASI MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh  
Moh Khoerul Anwar  
NIM 10104241008

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING  
JURUSAN PSIKOLOGI PENDIDIKAN DAN BIMBINGAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FEBRUARI 2014**

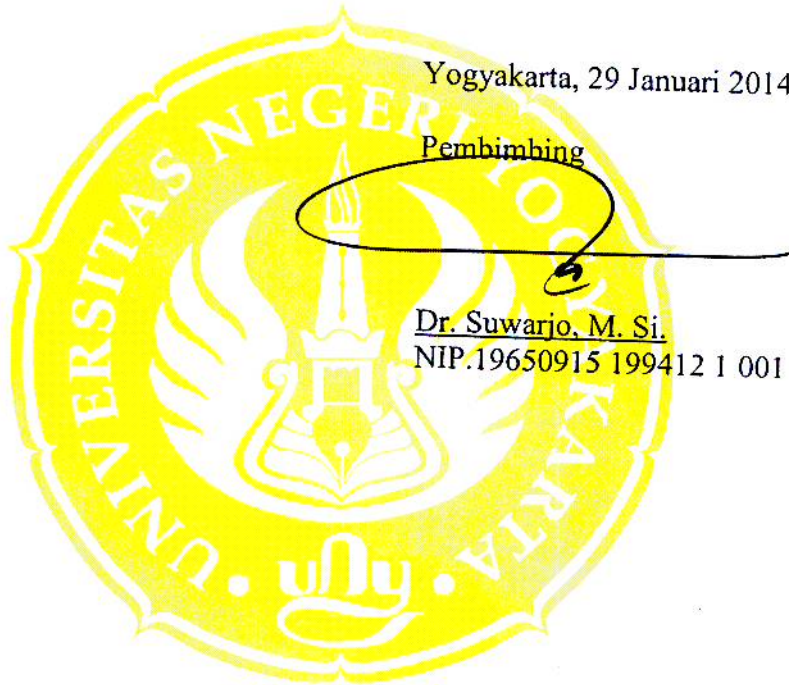
## PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul **“Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal melalui *Team Building* pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta”** yang disusun oleh Moh Khoerul Anwar, NIM 10104241008 ini telah disetujui pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, 29 Januari 2014

Pembimbing

Dr. Suwarjo, M. Si.  
NIP.19650915 199412 1 001



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, 29 Januari 2014  
Yang menyatakan,




  
Moh Khoerul Anwar  
NIM 10104241008

## PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENINGKATAN KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH INTERPERSONAL MELALUI *TEAM BUILDING* PADA PENGURUS ORGANISASI MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA” yang disusun oleh Moh Khoerul Anwar, NIM 10104241008 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 17 Februari 2014 dan dinyatakan lulus.

## DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Suwarjo, M. Si.	Ketua Penguji		24-02-2014
Eva Imania Eliasa, M. Pd.	Sekretaris Penguji		24-02-2014
Dr. Edi Purwanta, M. Pd.	Penguji Utama		25-02-2014

Yogyakarta, 25 FEB 2014  
Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan



Haryanto, M. Pd.

NIP 19600902 198702 1 001

## **MOTTO**

Dunia pun tidak akan muat untuk dua orang yang saling bermusuhan, tetapi  
sejengkal tanah pun sudah cukup luas bagi orang yang saling mengasihi

(Imam Al-Khalil bin Ahmad, Penyusun Ilmu Arudh)

Kecacatan manusia yang terbesar adalah sedikitnya  
pengetahuan tentang dirinya sendiri

(Buzur Jamhir)

Tiada kesuksesan tanpa sebuah impian dan perjuangan

(Penulis)

## **PERSEMBAHAN**

Sebagai ungkapan rasa syukur serta terima kasih, karya ini dengan setulus hati saya persembahkan untuk :

1. Bapak dan Ibuku tercinta
2. Asrama Habbil ‘Ilmi Buntet Pesantren Cirebon
3. Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan
4. Almamaterku Universitas Negeri Yogyakarta
5. Agama, Nusa dan Bangsa

**PENINGKATAN KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH  
INTERPERSONAL MELALUI *TEAM BUILDING* PADA PENGURUS  
ORGANISASI MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA**

Oleh  
Moh Khoerul Anwar  
NIM 10104241008

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal para pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta melalui *team building*.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian tindakan (*Action Research*). Model penelitian ini mengacu pada model Kemmis dan McTaggart. Subjek penelitian ini berjumlah 14 pengurus ORMAWA FIP UNY. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala, observasi dan wawancara. Instrumen yang digunakan adalah skala kemampuan pemecahan masalah interpersonal, pedoman observasi dan pedoman wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan persentase.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pemecahan masalah interpersonal dapat ditingkatkan melalui *team building* berupa aktivitas *brainstorming*, *games*, *role playing* dan diskusi kelompok. Peningkatan tersebut dapat dilihat dari bukti kuantitatif dari hasil *pre test* 100 % subjek dalam kategori sedang menjadi 100 % subjek dalam kategori tinggi setelah diberikan *post test*. Peningkatan lain juga didukung dari hasil observasi berupa subjek mampu menyampaikan permasalahannya dengan orang lain, memahami keadaan orang lain dan dari hasil wawancara berupa subjek merasa ada perubahan persepsi baru yang positif dalam menghadapi masalah interpersonal.

Kata kunci: kemampuan pemecahan masalah interpersonal, *team building*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan limpahan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi berjudul “Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal melalui *Team Building* pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta”.

Sebagai ungkapan syukur, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak atas dukungan dan kerja sama yang baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

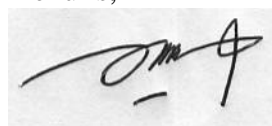
1. Rektor Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) yang telah memberikan kesempatan untuk menjalani dan menyelesaikan studi di UNY.
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) UNY yang telah memfasilitasi kebutuhan akademik penulis selama menjalani masa studi.
3. Ketua Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah melancarkan proses penyusunan skripsi.
4. Dr. Suwarjo, M.Si sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan selama proses penyusunan skripsi
5. H. Kusnan dan Hj. Khaeryah orangtuaku tercinta untuk semua do’a, kasih sayang dan dukungannya, serta kakakku yang selalu memotivasi tiada henti.
6. Dosen-dosen Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan FIP UNY atas segala ilmu dan pengetahuan tanpa batas.



7. Para pengurus Organisasi Mahasiswa FIP UNY yang telah membantu dalam penelitian ini.
8. Para pengurus DPM FIP UNY 2013 yang selalu memotivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Kawan-kawan Bimbingan dan Konseling FIP UNY, khususnya angkatan 2010 kelas A atas semua keceriaan serta kebersamaannya.
10. Sahabat-sahabatku yang telah memberikan warna dalam hidupku yakni Emita, Umi, Akbar, Nela, Aceh alias Triana, Puji alias Tutut, Rini, Anis, dan Laila.
11. Calon pendampingku, Sri Rahayu Aenin yang senantiasa mengejekku (memotivasi) untuk segera menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Kolaborator peneliti, Shinta Larasaty Santoso yang telah membantu selama penelitian ini.
13. *Sparing Partner*, Dewi Khayati dan Umi Maslakhatun yang telah membantu mengoreksi tata tulis maupun EYD.
14. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan dari berbagai pihak demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Yogyakarta, 29 Januari 2014  
Penulis,



Moh Khoerul Anwar

## DAFTAR ISI

	hal
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>HALAMAN ABSTRAK</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	 1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah .....	8
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
 <b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	 10
A. Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal.....	10
1. Pengertian Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal.....	10
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal.....	 13
3. Aspek-aspek Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal.....	15
4. Langkah-langkah Pemecahan Masalah Interpersonal.....	19
5. Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal Pengurus Organisasi Mahasiswa .....	 23

B. <i>Team Building</i> (Membangun Tim) .....	25
1. Pengertian <i>Team Building</i> .....	25
2. Tujuan <i>Team Building</i> .....	27
3. Kelebihan dan Kekurangan <i>Team Building</i> .....	29
4. Proses <i>Team Building</i> .....	31
5. Ciri-ciri <i>Team Building</i> .....	33
6. Faktor-faktor yang Berperan dalam <i>Team Building</i> .....	34
C. Karakteristik Pengurus Organisasi Mahasiswa.....	36
D. Kerangka Berpikir .....	37
E. Hipotesis Tindakan .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>43</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	43
B. Subjek Penelitian .....	43
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	44
D. Model Penelitian.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data .....	49
F. Instrumen Penelitian.....	50
G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	53
H. Teknik Analisis Data .....	58
I. Kriteria Keberhasilan .....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>60</b>
A. Deskripsi Lokasi Penelitian .....	60
B. Deskripsi Studi Awal dan Pra Tindakan Penelitian .....	61
C. Siklus I.....	62
1. Tindakan Siklus I.....	62
2. Pengamatan Siklus I.....	71
3. Wawancara Siklus I.....	72
4. Hasil Tindakan Siklus I.....	75
5. Refleksi dan Evaluasi Siklus I.....	76
D. Pembahasan .....	78
E. Keterbatasan Penelitian .....	82

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan .....	83
B. Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>85</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1. Subyek Penelitian .....	44
Tabel 2. Aktivitas Tindakan Penelitian.....	48
Tabel 3. Kisi-kisi Skala Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal .....	54
Tabel 4. Skor Skala Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal.....	52
Tabel 5. Pedoman Observasi Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal.....	52
Tabel 6. Pedoman Wawancara dengan Pengurus Organisasi Mahasiswa.....	56
Tabel 7. Rangkuman Item Sahih dan Item Gugur.....	56
Tabel 8. Kategori Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal.....	59
Tabel 9. Hasil Skor Skala <i>Pre test</i> tentang Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal.....	62
Tabel 10. Hasil Observasi Siklus I.....	74
Tabel 11. Peningkatan Hasil Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal Pra Tindakan dan Siklus I.....	77

## DAFTAR GAMBAR

	hal
Gambar 1. Skema Kerangka Pikir .....	42
Gambar 2. Proses Penelitian Tindakan.....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

	hal
Lampiran 1    Bentuk Angket   Sebelum di Uji.....	89
Lampiran 2    Hasil SPSS Uji Instrumen.....	96
Lampiran 3    Bentuk Angket   Setelah di Uji.....	98
Lampiran 4    Rangkuman Hasil Wawancara.....	102
Lampiran 5    Rangkuman Hasil Observasi Siklus I.....	103
Lampiran 6    Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	104
Lampiran 7    Kondisi Awal.....	106
Lampiran 8 <i>Post test</i> / Hasil Siklus I.....	107
Lampiran 9    Dokumentasi Kegiatan.....	108
Lampiran 10   Surat Izin Penelitian.....	109
Lampiran 11   Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian.....	110

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sebagian besar masyarakat perguruan tinggi adalah mahasiswa. Sebagai mahasiswa memiliki berbagai peranan. Salah satu perannya adalah sebagai *agent of change* atau agen perubahan. Adapun salah satu upaya dalam mewujudkan peran tersebut adalah ikut aktif dalam sebuah organisasi (Organisator). Keberadaan organisasi mahasiswa dalam sebuah perguruan tinggi merupakan *spirit* dan prestasi dari perguruan tinggi karena keberadaan mahasiswa yang mengikuti organisasi dapat meningkatkan kreativitas dan kemampuan dalam membangun hubungan sosial. Sebagai makhluk sosial mahasiswa perlu mengikuti organisasi sesuai dengan pendapat J Winardi (2009 : 44) bahwa organisasi adalah sebuah wadah yang terorganisir untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Organisasi pula memiliki berbagai hal yaitu struktur, perilaku manusia dan proses-proses. Manusia yang mengikuti organisasi akan semakin tumbuh, berkembang, berubah, dan mampu untuk saling berkolaborasi. Selain itu, seseorang yang mengikuti organisasi akan cakap dalam berkomunikasi, mengambil keputusan, memotivasi, mengembangkan kelompok-kelompok dan mampu mengembangkan iklim keorganisasian.

Berorganisasi merupakan kegiatan non akademis atau tidak ada kaitannya dengan nilai kuliah dalam sebuah perguruan tinggi. Namun, kegiatan organisasi dapat menunjang keterampilan mahasiswa baik dari kecakapan berbicara maupun



norma dan etika. Berorganisasi dapat membuat mahasiswa semakin berwawasan luas, berpengetahuan, mampu memutuskan sesuatu dengan cepat dan tepat, mampu membangun hubungan sosial, memperbanyak pertemanan (*friendship*) dan memperbanyak jaringan (*network*).

Dari hal tersebut, dapat menjadi acuan bahwa terdapat berbagai manfaat ketika mahasiswa mengikuti organisasi. Dengan organisasi mahasiswa dapat mewujudkan salah satu perannya sebagai *agent of change* (agen perubahan). Kehidupan akademisi yang non organisasi akan merasa seperti katak dalam tempurung berbeda dengan akademisi yang ikut dalam organisasi. Kehidupan mahasiswa yang berorganisasi atau juga sering disebut kura-kura (kuliah rapat, kuliah rapat) amat berbeda dengan yang tak berorganisasi atau sering disebut kupu-kupu (kuliah pulang, kuliah pulang). Kehidupan organisasi mengajarkan berbagai hal seperti manajemen waktu, manajemen konflik, mengembangkan bakat, minat, dan keterampilan tertentu. Oleh karenanya, organisasi sangat berperan dalam mewujudkan peran mahasiswa sebagai agen perubahan.

Gazda, 1989 (Tatiek Romlah, 2006: 29) berpendapat bahwa kelompok pengembangan organisasi berasal dari kelompok latihan di laboratorium dan mempunyai tujuan untuk dengan sadar mengubah sistem sosial. Perubahan norma-norma dan nilai-nilai sosial merupakan pendorong utama untuk perubahan organisasi dan perubahan itu terjadi karena pengaruh perilaku para anggotanya. Sama halnya menurut para ahli bahwa kelompok pengembangan organisasi mendiagnosis masalah-masalah komunikasi dan interaksi yang terjadi didalam dan

antar unit-unit pekerjaan, pendidikan, pemerintahan, dan industri. Setelah mendiagnosis masalah-masalah yang dihadapi dalam masing-masing bidang tersebut para ahli kelompok pengembangan organisasi memberikan saran-saran perubahan untuk memperbaiki kondisi kerja dan meningkatkan produktivitasnya (Tatiek Romlah, 2006: 29).

Setiap organisasi memiliki berbagai konflik masing-masing sesuai dengan pendapat Stoner dan Wankel (Juanita, 2002 : 2) bahwa terdapat berbagai konflik dalam organisasi di antaranya yaitu konflik intrapersonal, konflik interpersonal, konflik antar individu dan kelompok, konflik antar kelompok dan konflik antar organisasi. Lebih lanjut Juanita (2002:2) mengatakan bahwa Konflik-konflik tersebut sudah menjadi hal yang biasa dalam kehidupan organisasi. Konflik menjadikan mahasiswa semakin berkembang ketika mampu mengatasinya dengan baik. Berbeda halnya ketika mahasiswa tidak dapat mengatasinya dengan baik, maka mahasiswa tersebut tidak akan berkembang dan akan terkurung dengan pemikirannya sendiri.

Hasil penelitian Moh Khoerul Anwar, dkk (2012:13-14) menemukan bahwa Organisasi Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta atau selanjutnya disingkat ORMAWA FIP UNY lebih dominan mengalami jenis konflik *intra group* dengan jumlah sebesar 34.4 % sedangkan jenis konflik lainnya yaitu interpersonal sebesar 34 % dan *intergroup* sebesar 31,5%. Adapun dari segi cara pemecahan konflik dalam organisasi mahasiswa adalah *collaboration* dengan jumlah sebesar 23.9 % sedangkan cara pemecahan

lainnya adalah *avoidance* sebesar 19,3 %, *competition* sebesar 13,8 %, *compromise* sebesar 22,2 % dan *accomodation* sebesar 23,9 %. Dari data jenis konflik di atas bahwa konflik yang terbesar adalah konflik *intra group* sebesar 34,4 % sedangkan konflik interpersonal 34 % sehingga selisih keduanya adalah 0,4 %.

Data di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik yang dialami oleh para pengurus ORMAWA FIP UNY terbesar adalah konflik *intra group* yang berpangkal pada konflik interpersonal. Dengan penjelasan bahwa konflik *intra group* itu bersumber dari personal-personal yang ada dalam group tersebut sehingga dapat peneliti simpulkan bahwa konflik *intra group* bersumber dari konflik interpersonal. Sedangkan dari cara mengatasi konflik yang sudah dilakukan adalah dengan cara *collaboration* sebesar 23.9%, *compromise* sebesar 22,2% dan *accomodation* sebesar 23,9%. Hal ini ditengarai bahwa kemampuan hubungan personal pengurus ORMAWA FIP rendah. Karena ketiga cara penyelesaian tersebut erat kaitannya dengan kemampuan pemecahan masalah interpersonal maupun hubungan interpersonal. Dengan demikian bahwa kemampuan pemecahan masalah interpersonal pengurus ORMAWA perlu ditingkatkan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, ada pemisah antar individu yang menyebabkan pengurus ORMAWA FIP tidak berkomunikasi atau berkoordinasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab seperti tampak pada perilaku pengurus yang mengedepankan ideologinya masing-masing, masalah pribadi

dengan teman yang dibawa dalam organisasi sehingga menyebabkan masalah dalam organisasinya, kurang profesional dalam menjalankan tugas seperti tampak pada masalah suka atau tidak suka pada temannya, tidak suka dengan teman satu timnya baik karena memiliki ideologi yang berbeda, pemahaman yang berbeda maupun akibat beda kelompok sehingga memilih tidak berkoordinasi dengan teman-temannya dalam kelompok, masalah-masalah yang tidak prinsipil juga terkadang menjadi penyebab dalam konflik di organisasi.

Dampak dari beberapa konflik yang terjadi dalam ORMAWA FIP berupa program kerja berjalan kurang maksimal atau bahkan program kerja tidak terlaksana, serapan dana jelek karena dari 100% anggaran hanya 25% anggaran dana yang digunakan, tidak harmonis antar pengurus baik dalam satu lembaga maupun lembaga lainnya.

Beberapa penjelasan di atas menunjukkan kesamaan dengan pendapat yang diungkapkan oleh Henning (2003: 6) bahwa konflik interpersonal terjadi ketika kebutuhan seseorang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja dan lain-lain. Jika berbagai hal tersebut tidak segera ditangani maka akan berdampak negatif bagi organisasi karena ketika masalah interpersonal tetap dibiarkan maka tidak menutup kemungkinan organisasi tersebut penuh dengan kelompok-kelompok individu yang tidak dapat bekerjasama dalam membangun kehidupan organisasi yang lebih produktif. Oleh karenanya perlu ada metode untuk meningkatkan

kemampuan pemecahan masalah interpersonal agar pengurus dapat lebih dinamis dalam organisasi.

Salah satu upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal adalah dengan melakukan *team building*. Adapun aktivitas *team building* berupa *brainstorming*, *games*, *role playing* dan diskusi kelompok. Menurut Johnson dan Johnson (Frita Nur Awalia, 2008: 20- 21) bahwa *team building* merupakan suatu menganalisa prosedur dan aktifitas kerja dalam tim untuk meningkatkan produktivitas, kualitas hubungan antar anggota, kemampuan sosial anggota, serta kemampuan tim dalam beradaptasi perubahan kondisi serta tuntutan yang ada. Pemilihan *brainstorming*, *games*, *role playing* dan diskusi kelompok dikarenakan memiliki satu ruh berupa kerja kelompok atau tim. Hal ini didukung dari hasil penelitian Frita Nur Awalia (2008: 21) yang menemukan bahwa salah satu macam *team building* ini adalah *problem solving teams*.

Menurut Cook dan Hunsaker (Mas Wigrantoro Roes Setiyadi dan Manerep Pasaribu, 2005 : 34-35) tim dengan grafik kinerja yang tinggi perlu menerapkan teknik *team building* untuk meningkatkan *working relationship*. Proses ini mencakup a) pengumpulan data yang berkelanjutan dan analisa serta evaluasi hal-hal yang perlu ditingkatkan. b) pemecahan masalah untuk menentukan sumber dan solusi persoalan. c). pelatihan untuk meningkatkan skill dan proses yang penting untuk kontinuitas dari *high performance*.

Pendapat tersebut menjadi acuan peneliti bahwa *team building* dapat mengurangi masalah interpersonal dan atau mampu meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal. Oleh karenanya, peneliti menjadikan *team building* berupa *brainstorming*, *games*, *role playing* dan diskusi kelompok sebagai upaya meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal untuk para Pengurus ORMAWA FIP UNY.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terdapat berbagai konflik seperti konflik interpersonal, *intra group* dan *intergroup* yang menyebabkan Pengurus ORMAWA FIP UNY tidak dapat secara optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kemampuan pemecahan masalah interpersonal pengurus ORMAWA FIP UNY masih rendah dengan ditengarai dari kemampuan kolaborasi 23,9 %.
3. Belum pernah dilakukan penelitian tentang *team building* pada pengurus ORMAWA FIP UNY untuk meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal.

## **C. Batasan Masalah**

Kompleksnya permasalahan yang ada dan keterbatasan penelitian maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kemampuan pemecahan masalah interpersonal pengurus ORMAWA FIP UNY ditengarai masih rendah.
2. *Team building* belum terlaksana secara optimal untuk para pengurus ORMAWA FIP UNY.

#### **D. Rumusan Masalah**

Dari batasan masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal melalui *team building* pada pengurus ORMAWA FIP UNY ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Selaras dengan rumusan yang ada diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal melalui *team building* pada pengurus ORMAWA FIP UNY.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini didasarkan pada prinsip kolaborasi antar berbagai pihak. Diantaranya adalah dosen pelatih, peneliti, dan pengurus organisasi mahasiswa serta lingkungan organisasi mahasiswa. Dari proses penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai kajian ilmu pengetahuan sehingga akan berkembang lanjutan penelitian-penelitian tentang upaya meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal melalui *team building*.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Pengurus Organisasi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal melalui *team building* pada pengurus ORMAWA FIP UNY.

### b. Bagi Lingkungan Organisasi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih dalam meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal pada pengurus ORMAWA FIP UNY.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar pengembangan penelitian dalam memahami kemampuan pemecahan masalah interpersonal dan *team building* pada pengurus ORMAWA FIP UNY.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal**

##### **1. Pengertian Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal**

Johnson dan Johnson (2012: 589) memandang suatu masalah sebagai sebuah ketidaksesuaian atau perbedaan antara keadaan aktual dengan keadaan yang diinginkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa munculnya suatu masalah ketika adanya ketidakserasian antara kehidupan yang nyata dengan yang diinginkan oleh diri sendiri sehingga membutuhkan suatu pendekatan dalam menyelaraskannya. Solso (1995: 440) menjelaskan bahwa *problem solving* adalah berpikir secara langsung ke arah penyelesaian masalah yang dihadapi, yang meliputi pembentukan dan pemilihan respon-respon yang tepat. Artinya bahwa *problem solving* merupakan suatu kemampuan kecermatan dan kejelian individu dalam menentukan dan memilih penyelesaian masalah yang dihadapi.

Berbeda dengan Solso, Chaplin (2000: 387) menjelaskan bahwa *problem solving* adalah proses yang tercakup dalam usaha menemukan urutan yang benar dari alternatif-alternatif jawaban, mengarah pada satu sasaran atau pemecahan yang ideal. Kedua pendapat tersebut memiliki sudut pandang yang berbeda karena Chaplin lebih menekankan pada proses atau usaha dalam menemukan suatu alternatif-alternatif pemecahan masalah yang terjadi secara ideal sesuai dengan urutan-urutan.

Stein dan Book (2003: 179) mengatakan *problem solving* adalah kemampuan untuk mengenali dan merumuskan masalah serta menemukan dan menerapkan pemecahan yang efektif. Jika dikatakan bahwa suatu kemampuan dalam mengenali dan merumuskan suatu masalah maka hal tersebut sama halnya dengan beberapa pendapat di atas yang mengatakan bahwa suatu kemampuan dalam menentukan dan memilih suatu penyelesaian pemecahan masalah yang dihadapi. Pendapat tersebut didukung oleh pendapat Bimo Walgito (2003: 181) yang mengemukakan bahwa *problem solving* adalah upaya untuk mencari pemecahan dan dipicu untuk mencapai pemecahan dari suatu permasalahan dan didukung menurut Hayes (Suharnan, 2005: 307) pemecahan masalah (*problem solving*) merupakan proses menemukan jalan yang menjembatani antara keadaan yang sedang dihadapi dengan keadaan yang diinginkan. Dari ketiga pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa bahwa *problem solving* merupakan upaya dalam mengenali, menemukan dan memilih penyelesaian pemecahan masalah melalui berbagai proses serta dapat diterapkan secara efektif.

Anthony Yeo (2007 : 13) mengatakan bahwa pendekatan pemecahan masalah (*problem solving*) ini penekanannya pada klien untuk memanfaatkan kekuatan-kekuatan yang ada padanya dan mampu menangani masalah-masalah hidup dengan penuh percaya diri. Novi Sulistyawati (2011:11) mengatakan bahwa kemampuan pemecahan masalah (*problem solving skill*) suatu usaha menemukan urutan dari beberapa alternatif jawaban dan berpikir secara

langsung kearah penyelesaian pemecahan masalah yang efektif dalam mencapai tujuan tertentu. Artinya bahwa kemampuan individu dalam menemukan dan menentukan sebuah penyelesaian pemecahan masalah.

Menurut Henning (2003: 6) konflik interpersonal terjadi ketika kebutuhan seseorang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja dan lain-lain. Jika berbagai hal tersebut tidak segera ditangani maka akan berdampak negatif bagi organisasi karena ketika masalah interpersonal tetap dibiarkan maka tidak menutup kemungkinan organisasi tersebut penuh dengan kelompok-kelompok individu yang tidak dapat kerjasama dalam membangun kehidupan organisasi yang lebih produktif.

Dari beberapa penjelasan di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kemampuan pemecahan masalah interpersonal merupakan upaya dalam mengenali, menemukan dan memilih penyelesaian pemecahan masalah interpersonal melalui berbagai proses serta dapat diterapkan secara efektif agar perbedaan diantara dua individu dapat tertangani/diatasi oleh diri sendiri.

Kemampuan pemecahan masalah interpersonal dapat meningkat dengan berbagai faktor baik faktor internal dan eksternal. Kedua faktor tersebut memiliki peranan penting dalam mengembangkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal individu.

## 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal

Matheny,dkk (Rice,1998: 290) menjelaskan terdapat 5 (lima) sumber utama yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah sekaligus menghadapi tekanan, yaitu:

- a. Dukungan Sosial (*social supports*). Dukungan sosial memberikan dampak penyangga bagi seseorang. Artinya bahwa dukungan sosial melindungi individu dari dampak stress yang merugikan secara langsung.
- b. Keyakinan dan nilai (*belief and value*). Keyakinan yang telah dimiliki individu akan berperan penting dalam proses pemilihan pemecahan masalah karena keyakinan tersebut akan menilai sebuah masalah ke arah yang positif.
- c. Kontrol kepercayaan (*confidence control*). Kontrol kepercayaan erat kaitannya dengan kepercayaan diri seseorang. Dengan percaya diri, individu akan fokus dalam menentukan dalam pengambilan sebuah keputusan dalam situasi apapun bahkan dalam tekanan sekalipun.
- d. Harga diri (*self esteem*). Harga diri merupakan pemberian dari orang lain. Harga diri erat kaitannya dengan *self efficacy*. Secara teoritis, harga diri akan meningkat seiring dengan meningkatnya *self efficacy* yang dirasakan.
- e. Kebugaran (*wellness*). Dalam hal ini, faktor kebugaran menjadi penting karena kebugaran dapat mempengaruhi perilaku atau sikap dalam mengambil sebuah keputusan.

Menurut Jalalludin Rakhmat (2003: 73-74) kemampuan *problem solving* dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti berikut:

a. Motivasi

Motivasi yang rendah cenderung akan memberikan perhatian kearah yang lain. Motivasi yang tinggi akan membatasi fleksibilitas. Artinya bahwa dengan memiliki motivasi yang tinggi memberikan dampak berupa konsisten dan komitmen dalam menyelesaikan sebuah masalah.

b. Kepercayaan dan sikap yang salah

Asumsi yang salah dapat menyesatkan manusia. Bila manusia percaya bahwa kebahagiaan dapat diperoleh dengan kekayaan material, maka akan mengalami kesulitan ketika memecahkan penderitaan batinnya. Kerangka rujukan yang tidak cermat menghambat efektifitas pemecahan masalah. Sifat yang defensif misalnya, karena kurang kepercayaan kepada diri sendiri akan cenderung menolak informasi baru, merasionalisasikan kekeliruan dan mempersukar penyelesaian. Artinya bahwa dengan kepercayaan dan sikap yang benar individu mampu memilih referensi cara penyelesaian yang baik sehingga menghasilkan hal yang positif dan memperlancar dalam menyelesaikan masalah.

c. Kebiasaan

Kecenderungan untuk mempertahankan pola berpikir tertentu atau melihat masalahnya dari satu sisi saja, atau kepercayaan yang berlebihan dan tanpa kritis pada pendapat yang otoritas, menghambat pemecahan masalah yang

efisien. Artinya bahwa memerlukan suatu pelatihan atau kebiasaan dalam menghadapi sebuah masalah karena akan memiliki berbagai sudut pandang ketika mendapatkan sebuah masalah.

d. Emosi

Setiap orang yang menghadapi berbagai masalah tanpa sadar melibatkan emosinya. Hal ini, menjadikan individu sangat sulit untuk berpikir secara objektif karena emosi memunculkan berbagai faktor subjektivitas. Oleh karena faktor emosi sangat penting dalam sebuah pengambilan keputusan.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disederhanakan bahwa kemampuan pemecahan masalah dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni a) dukungan Sosial (*social supports*), b) keyakinan dan nilai (*belief and value*), c) kontrol kepercayaan (*confidence control*), d) harga diri (*self esteem*), e) kebugaran (*wellness*), f) kebiasaan dan g) emosi.

Berbagai faktor dalam kemampuan pemecahan masalah interpersonal membutuhkan beberapa aspek. Adapun aspek-aspek dalam kemampuan pemecahan interpersonal meliputi sikap dan tindakan. Artinya kedua tersebut akan mempengaruhi kemampuan menyelesaikan masalah interpersonal.

### **3. Aspek-aspek Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal**

Menurut Anderson (1980: 15) terdapat dua aspek penting dalam pemecahan masalah, yaitu:

a. Sikap (*Attitude*)

- 1) Berpikir positif terhadap masalah. Individu yang memiliki kemampuan memecahkan masalah yang baik ditandai dengan kemampuan menemukan permasalahan, sensitif dan aktif dalam menemukan permasalahan. Berpikir positif ditunjukkan dengan adanya kekritisan dalam memikirkan ketidaknyamanan yang dirasakan dirinya maupun orang lain, serta mau memikirkan akibat tindakan yang akan dilakukan. Artinya bahwa ketika individu mampu memandang sebuah masalah kearah yang lebih positif maka akan lebih mudah dalam menemukan cara dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.
- 2) Berpikir positif terhadap kemampuan pemecahan masalah. Individu yang memiliki kemampuan pemecahan yang baik akan percaya diri terhadap kemampuannya sendiri, menyadari sumber dari luar yang dapat membantu memecahkan masalah, mempertimbangkan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan masalah, mampu memilah permasalahan menjadi beberapa bagian sekaligus mampu menciptakan ide penyelesaian masalah. Artinya bahwa individu ini kreatif dalam mencari cara pemecahan masalah dan percaya diri terhadap kemampuannya.
- 3) Berpikir secara sistematis. Individu berusaha untuk mempelajari sebuah masalah secara bertahap, tersusun dan terencana. Artinya bahwa individu

tidak ceroboh dalam mengambil suatu keputusan melainkan mempertimbangkannya dengan seksama terlebih dahulu.

b. Tindakan (*Action*)

- 1) Mengemukakan masalah. Sebuah masalah dituntut adanya fakta yang nyata. Artinya bahwa sebuah masalah itu dapat dijadikan sebagai cerminan kenyataan yang dapat dijadikan acuan permasalahan baik permasalahan orang lain ataupun diri sendiri karena akan memberikan acuan terhadap sumber permasalahan yang pernah terjadi.
- 2) Mencari dan mengumpulkan fakta. Fakta merupakan kunci dari sebuah permasalahan-permasalahan yang terjadi. Dari berbagai fakta yang terjadi, individu dapat mengambil kesimpulan dan dapat menentukan peserta mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan berbagai fakta yang terjadi.
- 3) Memfokuskan pikiran pada fakta-fakta yang penting. Individu yang cermat dalam menghadapi masalah adalah individu yang fokus pada fakta-fakta penting saja karena terlalu kompleks jika memikirkan semua fakta yang terjadi.
- 4) Menemukan gagasan-gagasan untuk pemecahan masalah. Gagasan-gagasan dapat ditentukan bilamana sumber permasalahan sudah ditemukan. setelah individu menemukan masalah maka individu dapat menentukan gagasan pemecahan masalah yang akan diterapkan. Gagasan pemecahan yang baik ialah mudah dan dapat dilakukan dengan baik.



5) Memilih gagasan yang terbaik dan melaksanakannya. Dalam memilih gagasan yang terbaik perlu mempertimbangkan berbagai aspek baik kelebihan dan kekurangan dari sebuah gagasan. Dengan begitu, individu mampu memilih berbagai resiko yang akan dihadapinya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek yang terkandung dalam kemampuan pemecahan masalah meliputi dua hal yakni aspek sikap (*attitude*) dan aspek tindakan (*action*). Aspek sikap meliputi Berpikir positif terhadap masalah, berpikir positif terhadap kemampuan pemecahan masalah, dan berpikir secara sistematis. Sedangkan aspek tindakan (*action*) meliputi mengemukakan masalah, mencari dan mengumpulkan fakta, memfokuskan pikiran pada fakta-fakta yang penting, menemukan gagasan-gagasan untuk pemecahan masalah, dan memilih serta melaksanakan gagasan yang terbaik.

Kemampuan pemecahan masalah interpersonal adalah sebuah proses dalam menyelesaikan sebuah masalah. Oleh karenanya membutuhkan sebuah cara atau langkah-langkah. Adapun langkah-langkah yang telah dirumuskan memiliki berbagai sudut pandang pendapat baik dari Week dan L'Abate, Watzlawick, dan Zastrouw. Berikut adalah langkah-langkah dalam pemecahan masalah interpersonal.

#### **4. Langkah-langkah Pemecahan Masalah Interpersonal**

Weeks dan L'Abate (1982) dalam Anthony Yeo (2007 : 159) mengusulkan langkah-langkah berikut ini :

a. Merumuskan masalahnya.

Artinya bahwa individu perlu merumuskan terlebih dahulu beberapa permasalahan yang ada pada dirinya sehingga masalah dapat terselesaikan dengan baik.

b. Menentukan mengapa masalah tersebut langgeng.

Masalah yang berulang-ulang menandakan kemampuan pemecahan masalah interpersonal yang rendah. Oleh karenanya, perlu dianalisa jika permasalahan yang dihadapi selalu berulang-ulang.

c. Mencari riwayat masalah tersebut.

Setiap permasalahan yang dihadapi memiliki riwayat atau masalah tersebut memiliki latar belakang sehingga diperlukan mencari riwayat masalah yang sedang dihadapi.

d. Menggali jalan keluar yang sudah dicoba oleh klien.

Permasalahan-permasalahan yang dihadapi sudah seharusnya individu sendiri yang menyelesaikannya sehingga tidak diambil alih orang lain atau siapapun.

e. Memutuskan sasaran-sasaran terapi.

Dalam hal ini, individu menentukan sendiri cara-cara dalam mengatasi masalah yang dihadapinya.

Watzlawick, dkk (1974 dalam Anthony Yeo, 2007 : 160) ada empat langkah pemecahan masalah, diantaranya :

- a. Rumusan yang jelas tentang masalahnya dengan menggunakan istilah-istilah yang konkret.
- b. Penyelidikan terhadap jalan keluar yang sudah dicoba sebelumnya.
- c. Penetapan secara jelas perubahan yang ingin dicapai.
- d. Perumusan dan penjabaran rencana untuk menghasilkan perubahan itu.

Kedua penjelasan tersebut menjelaskan bahwa dalam menentukan langkah-langkah pemecahan masalah meliputi beberapa hal yakni merumuskan masalah, menganalisa cara penyelesaian masalah yang sudah dicoba sebelumnya, menetapkan cara penyelesaian masalah selanjutnya dan menerapkan cara penyelesaian yang sudah direncanakan.

Lain halnya menurut Zastrow, 1987 (Tatiek Romlah, 2006 : 93 -95) mengatakan bahwa langkah-langkah pemecahan masalah secara sistematis adalah :

- a. Mengidentifikasi dan merumuskan masalah.

Dalam langkah ini individu yang bersangkutan harus menyadari bahwa dia mempunyai masalah, dan mempunyai kebutuhan untuk memecahkannya. Rumusan masalah harus memuat kesulitan yang dihadapi sekarang, dan perubahan atau pemecahan yang diinginkan. Apabila masalahnya merupakan masalah kelompok, rumusan masalah dapat ditentukan bersama-sama. Untuk memudahkan pembuatan rumusan masalah dapat dimulai dengan meminta

masing-masing anggota kelompok untuk mengemukakan pikirannya dengan bebas lebih dulu (*brainstorming*). Dari berbagai macam pendapat tersebut kemudian dibuat rumusan masalahnya.

b. Mencari sumber dan memperkirakan sebab-sebab masalah.

Untuk membantu dalam mencari sumber dan memperkirakan sebab-sebab masalahnya, maka menggunakan pertanyaan-pertanyaan pembantu seperti contoh berikut : berapa orang yang terlibat dalam masalah itu? sejauh mana masalah itu mempengaruhi orang – orang tersebut? kemudian data tersebut dipilah-pisahkan, mana yang termasuk menghambat dan mendorong dalam memecahkan masalah.

c. Mencari alternatif pemecahan masalah.

Pada tahap ini individu bebas untuk mengungkapkan pendapatnya dalam memecahkan masalah. Namun, dari berbagai pendapat tersebut dipilih dua atau tiga alternatif pemecahan masalahnya.

d. Menguji kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan masing-masing alternatif.

Dalam tahap ini individu menguji kelemahan dan kelebihan dari alternatif yang telah dipilih. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam memilih alternatif adalah sumber-sumber apa yang tersedia baik yang berupa biaya dan orang ahli maupun waktu.

e. Memilih dan melaksanakan alternatif yang paling menguntungkan dan mengadakan penilaian terhadap hasil yang dicapai.

Tatiek Romlah (2006 : 95 - 96) mengatakan bahwa ada beberapa hal yang dapat menghambat pelaksanaan metode pemecahan masalah adalah sebagai berikut :

- a. Masalahnya belum dipahami dengan benar.
- b. Individu yang bersangkutan tidak dapat menarik hubungan antara situasi yang satu dengan yang lain, antara data yang satu dengan data yang lainnya, dan tidak dapat menghubungkan antara pengalaman dan apa yang sudah dipelajari dengan masalah yang dihadapinya.
- c. Tidak mengikuti langkah pemecahan masalah tahap demi tahap, tetapi lebih mengikuti intuisi dan emosinya.
- d. Kurang percaya diri, tidak mempertimbangkan keputusan mendalam, dan mempunyai prasangka pribadi.

Untuk menguasai kemampuan pemecahan masalah tersebut individu perlu mendapat latihan-latihan memecahkan masalah.

Dari beberapa pendapat tersebut, peneliti mengambil pendapat dari Zastrow bahwa ada beberapa langkah dalam pemecahan masalah yaitu mengidentifikasi dan merumuskan masalah, mencari sumber dan memperkirakan sebab-sebab masalah, mencari alternatif pemecahan masalah, menguji kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan masing-masing alternatif, memilih dan melaksanakan alternatif yang paling menguntungkan dan mengadakan penilaian terhadap hasil yang dicapai. Alasan peneliti mengguna teori dari Zastrow adalah mudah dipahami dan memiliki

sistematika yang lebih simpel, praktis dan mudah untuk diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.

## **5. Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal Pengurus Organisasi Mahasiswa**

Trainers of Organizational Management (2007) mengatakan bahwa organisasi merupakan wadah kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam penjelasannya bahwa organisasi mempunyai beberapa penyakit diantaranya adalah tujuan yang telah ditetapkan berubah, berbeda atau tidak dirumuskan secara jelas, pembagian tugas tidak adil, merata, tuntas dan jelas, anggota semata-mata bekerja sesuai dengan tugasnya tanpa kerjasama antar divisi/bidang, perasaan bahwa bidang/divisinya yang paling unggul, tidak seimbang tanggung jawab dengan wewenangnya, terlalu banyak anggota/bawahan hingga sulit diawasi, bawahan diberi satu tugas dari atasan yang berbeda dengan perintah yang berbeda. Dari berbagai hal tersebut bahwa konflik interpersonal dalam organisasi sangat rentan terjadi sehingga membutuhkan sebuah upaya preventif yang harus dilakukan.

Selanjutnya telah dijelaskan dalam keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia nomor 155 /u/1998 tentang pedoman umum organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi menteri pendidikan dan kebudayaan bahwa organisasi kemahasiswaan intra. perguruan tinggi adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawanan serta integritas kepribadian untuk mencapai

tujuan pendidikan tinggi. Oleh sebab itu, organisasi dalam sebuah perguruan tinggi memiliki peranan penting baik dalam mengembangkan diri maupun meningkatkan kecendekiawanan serta sebagai *agent of change*.

Mahasiswa sebagai *agent of change* atau pembawa perubahan sudah sepantasnya memiliki kemampuan pemecahan masalah yang cakap dan terampil sehingga keputusan yang akan diambil bijaksana dan tepat. Dengan kemampuan pemecahan masalah yang dimiliki mahasiswa dapat semakin mengendalikan organisasi dan meminimalisir berbagai penyakit – penyakit dalam organisasi. Kehidupan mahasiswa yang aktif dalam organisasi mengalami berbagai masalah yang dihadapi terutama masalah interpersonal. Jika mahasiswa tidak mampu memecahkan masalah interpersonal tersebut maka akan menjadi penghambat dalam sebuah organisasi. Oleh karenanya membutuhkan kemampuan pemecahan yang baik dalam menghadapi masalah terutama masalah interpersonal.

Dari penjelasan di atas tampak bahwa kemampuan pemecahan masalah dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni a) dukungan sosial (*social supports*), b) keyakinan dan nilai (*belief and value*), c) kontrol kepercayaan (*confidence control*), d) harga diri (*self esteem*), e) kebugaran (*wellness*), f) kebiasaan dan g) emosi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan pemecahan masalah tidak tumbuh sendiri atau tidak diperoleh secara tiba-tiba melainkan melalui berbagai proses baik kuliah, pelatihan atau kehidupan sosial masing-masing. Oleh karena itu, proses itu diharapkan mampu meningkatkan kemampuan

pemecahan masalah interpersonal. Hal ini sesuai dengan pendapat diatas bahwa kemampuan pemecahan masalah interpersonal dipengaruhi oleh faktor kebiasaan. Pembiasaan-pembiasaan ini ini dapat diterapkan pada proses yang akan peneliti berikan yakni *team building*.

## **B. *Team Building* (Membangun Tim)**

### **1. Pengertian *Team Building***

Johnson, D dan Johnson Frank, P (2012: 590) mengatakan bahwa membangun tim adalah analisis prosedur kerja dan aktivitas kerja tim secara terus menerus dalam meningkatkan produktivitas kelompok, kualitas hubungan antar anggota-anggotanya, tingkat keterampilan sosial para anggotanya dan kemampuan tim untuk beradaptasi dengan perubahan kondisi dan kebutuhan. Hal ini menunjukan bahwa *team building* memiliki peranan penting dalam meningkatkan hubungan personal antar inividu. Oleh sebab itu, dapat dijadikan pedoman bahwa *team building* dapat mengurangi konflik interpersonal dalam sebuah organisasi.

Berbeda dengan pendapat Johnson, D dan Johnson Frank, P, Scannell Mary dan Scannell Edward, E (2010: 1) menyampaikan ada dua jenis *team building* yakni pendekatan kelas tradisional, yang sesuai untuk sesi perencanaan strategis dan pendekatan experiential, yang mungkin melibatkan peserta dalam beberapa jenis kegiatan di luar ruangan. Pendapat tersebut mengindikasikan bahwa dalam pendekatan *team building* tradisional fokus pada sesi perencanaan strategi. Berbeda halnya dengan pendekatan experiential, pendekatan ini lebih



aktif melibatkan peserta dalam berbagai jenis kegiatan. Selanjutnya Mas Wigrantoro Roes Setiyadi dan Manerep Pasaribu (2005: 25) menegaskan bahwa *team building* adalah satu upaya bersama yang bertujuan mempertinggi fungsi-fungsi internal dari satu *work group*. Makin tinggi fungsi - fungsi internal dari satu tim, kinerja tim itu makin baik dan efektif. Upaya ke arah itu mencakup upaya mempelajari teknik-teknik eskperimental seperti *interpersonal trust exercise*, latihan manajemen konflik melalui satu permainan simulasi, atau membangun dialog yang interaktif di antara anggota. Penjelasan tersebut mendukung bahwa *team building* dapat meningkatkan kinerja individu dalam menyelesaikan tugas organisasi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *team building* adalah proses yang telah direncanakan secara sistematis sebagai salah satu upaya bersama yang bertujuan untuk mempertinggi fungsi-fungsi internal dari satu *work group*. Upaya yang dilakukan mencakup mempelajari teknik-teknik eskperimental seperti *interpersonal trust exercise*, latihan manajemen konflik melalui satu permainan simulasi, atau membangun dialog yang interaktif di antara anggota.

*Team building* erat kaitannya dengan hubungan atau interaksi antar individu. Hal tersebut menunjukan akan pentingnya kerjasama dalam kelompok. Oleh sebab itu, *team building* memiliki berbagai tujuan baik tujuan secara kelompok maupun tujuan secara individu.

## 2. Tujuan *Team Building*

Guffey et al. (Sri Raharso dan Sholihati Amalia, 2012: 184-185 ) menyatakan alasan khusus pembentukan kelompok atau tim adalah sebagai berikut.

- a. Keputusan yang lebih baik. Kontribusi keahlian dan sudut pandang yang berbeda dari setiap anggota kelompok/tim akan menghasilkan keputusan yang lebih baik.
- b. Respon yang lebih cepat. Ketika sebuah masalah menerpa, tim atau kelompok dapat bertindak dengan lebih cepat.
- c. Peningkatan produktivitas. Karena anggota kelompok atau tim lebih sering dekat pada tindakan serta pelanggan, maka anggota tim/kelompok mampu melihat peluang untuk meningkatkan efisiensi.
- d. Penerimaan (*buy-in*) yang lebih besar. Karena tim atau kelompok memiliki wewenang dalam memecahkan suatu masalah, maka solusi yang diputuskan secara bersama-sama (oleh anggota kelompok/tim) biasanya didukung dan diterima oleh anggota kelompok atau tim.
- e. Resistensi yang lebih rendah terhadap perubahan. Anggota kelompok atau tim yang memberi masukan pada proses pengambilan keputusan biasanya merupakan pribadi yang lebih bersahabat, tidak agresif, serta tidak resisten terhadap perubahan.
- f. Peningkatan moral karyawan. Kepuasan pribadi dan moral kerja (semangat kerja) akan meningkat ketika tim atau kelompok tersebut mencapai sukses.

g. Pengurangan resiko. Karena semua anggota memiliki tanggung jawab terhadap keputusan maka hal tersebut akan mengurangi resiko.

Beberapa hal yang telah disampaikan Guffey di atas memberikan pemahaman tentang pentingnya sebuah kelompok. Hal ini karena kelompok mengandung berbagai manfaat yang lebih besar yakni adanya peningkatan produktivitas, pengambilan keputusan yang cepat dan bijak, mengurangi berbagai resiko, dan meningkatkan moral karyawan.

Scannell Mary dan Scannel Edward, E (2010: 1) menambahkan pentingnya motivasi tim telah didokumentasikan beberapa tahun ini. Latihan *team building* membuat hubungan dan harmoni di tempat kerja serta membantu memastikan tim dapat bekerja lebih produktif dan efektif. Hal ini menunjukkan akan pentingnya tim dalam memastikan tim agar lebih produktif dan efektif.

Dari penjelasan tersebut dapat disederhanakan bahwa ada beberapa alasan dalam membentuk sebuah kelompok atau tim. Alasan-alasan tersebut adalah dapat memutuskan permasalahan dengan baik, memberikan respon yang positif, meningkatkan produktivitas dan mengurangi berbagai resiko yang akan terjadi sehingga pembentukan sebuah tim sangat penting dan bermanfaat.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, peneliti menyimpulkan bahwa tujuan *team building* adalah a) mengenali, mengerti dan memahami dari tugas dalam organisasi, b) mengembangkan pengetahuan, kemampuan atau keahlian, dan sikap para organisator dan c) mampu meningkatkan produktivitas serta dapat memutuskan dengan baik.

Sebuah tim yang efektif ialah mampu memahami kemampuan-kemampuan yang dimiliki. Selain itu, setiap anggota tim mampu mengetahui dan memahami masing-masing deskripsi kerjanya. Oleh karena itu dalam membangun sebuah tim memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing.

### **3. Kelebihan dan Kekurangan *Team Building***

Greenberg dan Baron (Mas Wigrantoro Roes Setiyadi dan Manerep Pasaribu, 2005: 10-11) berpendapat bahwa bekerja dalam satu *work team* tidak mudah tetapi hasilnya lebih kreatif, keputusannya lebih baik dan lebih bisa diterima luas. Apabila manajemen kelompok buruk efektivitasnya justru tidak tampak. Greenberg dan Baron (Mas Wigrantoro Roes Setiyadi dan Manerep Pasaribu, 2005: 10-11) juga menjelaskan mengenai keuntungan dan kekurangan kelompok. Adapun kelebihan dari kelompok adalah

- a. *More informationi and knowledge*. Anggota tim akan memiliki wawasan yang lebih luas dalam kelompok dibandingkan individu.
- b. *Diversity of viewpoints*. Perbedaan latar belakang dapat menghasilkan opsi dan alternatif yang beragam. Dengan demikian akan muncul berbagai solusi yang lebih banyak.
- c. *Increase understanding*. Anggota tim ikut terlibat dalam mengambil keputusan sehingga anggota tim dapat memperoleh pengertian tentang mengapa keputusan itu diambil.
- d. *Increased acceptance*. Keputusan yang rasional dan dipahami lebih mudah untuk diterima.

- e. *Better implementation*. Pengambilan keputusan yang dimengerti dan dipahami oleh anggota tim akan menimbulkan rasa memiliki keputusan tersebut. Hasilnya mereka akan berusaha menerapkan dan menjalankan dengan sebaik mungkin.

Sedangkan kekurangan dari kelompok adalah

- a. *Competing goals*. Anggota tim sering memiliki komitmen sebelumnya terhadap agenda lain sehingga sering memunculkan konflik.
- b. *Time consuming*. Tim harus sabar menunggu kehadiran anggota lain, tim harus menunggu anggota lain, telaten mendengar dan memahami satu sama lain, memecahkan konflik internal. Hal ini membutuhkan waktu yang cukup banyak.
- c. *Social pressure to conform*. Dalam grup dengan kohesi yang tinggi anggotanya sering menyesuaikan diri dengan opini mayoritas yang tidak optimal demi simpati dan pengakuan.
- d. *Domination by a few*. Anggota yang punya, kuasa, status dan berkarakter cenderung mendominasi keputusan grup.
- e. *Ambiguous responsibility*. Kalau ada yang mendominasi pengambilan keputusan akan ada ketidak-pastian tentang siapa yang bertanggung jawab bagi implementasinya, dan siapa yang dipuji atau dipojokkan bila hasil dicapai baik atau buruk.

Dari penjelasan tersebut, bahwa *team building* memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri, di mana kelebihan dan kekurangan itu saling melengkapi

satu sama lain. Namun, dalam hal ini peneliti memandang bahwa *team building* lebih banyak memiliki manfaat yakni a) individu akan merasa puas karena ikut terlibat dalam kelompok, b) individu berperan aktif dalam pertemuan, c) munculnya berbagai ide kreatif dan inovatif. Hal ini akan terbentuk melalui sebuah proses tim.

#### **4. Proses *Team Building***

Johnson, D dan Johnson Frank, P (2012: 546-548) menegaskan bahwa prosedur pelaksanaan tim adalah sebagai berikut :

- a. Mengenalkan tim dengan misinya, susun saling ketergantungan yang positif di antara anggota tim, dan bergabunglah dalam proses pendefinisian ulang misi ke dalam tujuan yang spesifik bagi tim.
- b. Mengadakan pertemuan yang rutin dan sering agar para anggota tim berkesempatan untuk berinteraksi secara langsung dan mendukung kesuksesan satu sama lain.
- c. Membuat pertemuan pertama yang mengesankan.
- d. Membuat kerangka dan aturan yang jelas dengan kesepakatan bersama.
- e. Memastikan tanggungjawab masing-masing anggota tim dengan mengukur secara langsung kemajuan tim dalam mencapai tujuannya dan menyusun rencana dalam matrik yang jelas dan berkualitas.
- f. Menunjukkan ada kemajuan.

- g. Membuka fakta-fakta dan informasi kepada tim yang dapat memberikan ketegasan dan memperkaya pengertian akan misi, tujuan dan harapan dari tim.
- h. Memfasilitasi latihan dalam mengasah keterampilan kerja tim dan pemecahan masalah.
- i. Mengadakan perayaan sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan dalam kesuksesan tim.
- j. Memastikan tim terlibat aktif dalam proses tim.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disederhanakan bahwa prosedur pelaksanaan membangun tim adalah a) pengenalan visi dan misi, b) pertemuan yang intensif, c) memiliki aturan yang jelas, d) antar anggota memiliki tanggungjawab yang sama e) membuka fakta-fakta guna menegaskan visi, misi dan harapan bersama, f) adanya latihan guna mengasah keterampilan kerja tim dan pemecahan masalah dan g) mengikuti proses dengan seksama.

Sebuah tim yang baik dapat diidentifikasi dari berbagai hal. Membangun tim merupakan bukan suatu hal yang mudah melainkan membutuhkan waktu dan proses yang lama agar tim dapat terbangun. Namun, tim yang sudah terbangun dapat diketahui melalui beberapa ciri yaitu memiliki tekad bersama, memiliki tanggung jawab tim bukan anggota, dan memutuskan masalah dengan bijak tanpa ada permusuhan.

## 5. Ciri-ciri *Team Building*

Hasan Mustafa (2001) mengatakan bahwa ciri-ciri tim yang berkinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Setiap anggota memiliki tekad dan misi yang sama.
- b. Antar anggota tim memiliki keterbukaan diri dan kepercayaan yang baik.
- c. Seluruh anggota merasa memiliki tim.
- d. Anggota terdiri atas orang dengan pengalaman, gagasan, pandangan, yang berbeda, dan perbedaan ini dihargai.
- e. Semua anggota tim secara terus menerus belajar dan memperbaiki dirinya.
- f. Semua anggota tim mengerti peranan dan tanggung jawabnya, saling menghargai satu sama lainnya.
- g. Keputusan diambil berdasarkan konsensus
- h. Setiap anggota tim berkomunikasi secara terbuka, langsung, dan saling mendengarkan satu sama lainnya secara obyektif dan penuh kesabaran.
- i. Tim dapat menangani konflik tanpa harus memunculkan permusuhan.
- j. Pimpinan tim, apakah temporer atau tetap, mempraktekkan gaya kepemimpinan partisipatif.

Penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri *team building* adalah a) anggota tim mampu bekerja sama dengan baik, b) adanya keterbukaan antar anggota tim, c) semua anggota tim memiliki peranan masing-masing, d) semua pendapat anggota dapat dihargai walau berbeda dan e) tim dapat menyelesaikan konflik tanpa harus bermusuhan.



*Team building* dapat tercapai bilamana beberapa faktor didalamnya telah terpenuhi. Sebuah tim dapat terbangun dengan beberapa faktor yakni faktor anggota tim dan pimpinan tim.

## **6. Faktor- faktor yang Berperan dalam *Team Building***

Menurut hasil survey Kreitner dan Kinicki (Mas Wigrantoro Roes Setiyadi dan Manerep Pasaribu, 2005: 25) mencatat delapan atribut dari sebuah tim yang punya kinerja yang baik dan efektif yaitu:

- a. Kepemimpinan partisipatif. Terdapat interdependensi antar anggota dengan jalan penguatan kapabilitas anggota (*empowering*), memberi kebebasan berkreasi dalam koridor misi dan *goal* organisasi, serta pelayanan kepada orang lain.
- b. Tanggung jawab bersama. Dibangun atmosfer di mana semua anggota merasa memiliki tanggung jawab yang sama seperti manajer dalam mengefektifkan unit tugas di mana ia berada.
- c. Berkiblat pada tujuan. Memiliki kepedulian terhadap tujuan bersama yang mendasari keberadaan tim dan fungsi-fungsi yang dilakukannya.
- d. Komunikasi tinggi. Adanya keterbukaan, saling mempercayai dan komunikasi yang jujur.
- e. Berorientasi ke depan. Melihat perubahan sebagai kesempatan untuk bertumbuh.
- f. Berkonsentrasi pada tugas. Menjaga agar rapat atau pertemuan tim fokus pada hasil yang ingin dicapai.

g. Bakat kreatif. Menerima dan mendaya gunakan talenta dan kreatifitas individu.

h. Respon segera. Mengidentifikasi dan bertindak cepat dan tepat waktu.

Hal di atas selaras dengan pendapat Mas Wigrantoro Roes Setiyadi dan Manerep Pasaribu (2005: 25-26) yang menambahkan bahwa efektifitas satu tim bergantung pada dua hal. Pertama, *skill* dari anggota-anggotanya. Kedua, kemampuan *leader* untuk memfasilitasi proses. Di sini *group leader* berperan menciptakan suasana kerja sama di mana semua pendapat didengar dan dievaluasi sebelum dicapai keputusan. Scannell Mary dan Scannell E,E (2010: 2) menambahkan beberapa faktor mempengaruhi efektivitas keseluruhan tim mana pun yakni keterampilan komunikasi, keterampilan ini dapat membuat atau menghancurkan tim yang dinyatakan efektif, kreativitas dan kemampuan pemecahan masalah, serta keterampilan interpersonal seperti mengembangkan hubungan dan kepercayaan.

Beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi *team building* yaitu a) kemampuan (*skill*) dari anggotanya meliputi bakat kreatif, konsentrasi, visioner, tanggungjawab, komunikatif dan memiliki tujuan bersama, b) kemampuan pemimpin dalam memfasilitasi proses artinya kemampuan pemimpin atau *leader* dalam mengelola anggota tim yang dipimpinnya, c) keterampilan interpersonal dan d) keterampilan pemecahan masalah.

### **C. Karakteristik Pengurus Organisasi Mahasiswa**

J Winardi (2009: 44) mengatakan bahwa organisasi merupakan proses-proses dinamik, yang dalam tata susunan mereka mencakup aneka macam sub proses-sub proses. Hal tersebut diperkuat dengan PP no. 60 tahun 1999 dijelaskan bahwa mahasiswa adalah peserta didik yang terdaftar dan belajar pada perguruan tinggi tertentu. Hal ini menjadikan mahasiswa wajib belajar baik belajar sebagai akademisi maupun organisasi.

Kedudukan, fungsi dan tanggung jawab organisasi intra kampus ditegaskan dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 155/u tahun 1998 bahwa kedudukan organisasi mahasiswa adalah kedudukan non struktural dan memiliki tanggung jawab terhadap pimpinan dari perguruan tinggi masing-masing. Sedangkan fungsi dari organisasi mahasiswa adalah penampung dan penyalur aspirasi mahasiswa, pelaksana kegiatan mahasiswa, komunikasi antar mahasiswa, pengembangan potensi diri mahasiswa, pengembangan pelatihan keterampilan organisasi, manajemen dan kepemimpinan, pembinaan dan pengembangan kader-kader bangsa, dan untuk memelihara dan mengembangkan ilmu dan teknologi yang dilandasi oleh norma agama, akademis, etika, moral dan wawasan kebangsaan. Artinya bahwa organisasi mahasiswa sudah teratur dalam undang-undang tersendiri karena organisasi memiliki manfaat dan tujuan sebagai proses regenerasi bangsa.

Melwin Syafrizal Daulay (10-12) menjelaskan bahwa ada empat fungsi organisasi yang sangat perlu diperhatikan berkaitan dengan manajemen organisasi,

yakni perencanaan, pengaturan, pelaporan dan pengawasan. Keempat hal tersebut juga dapat dikatakan sebagai siklus dalam organisasi mahasiswa yang harus dijalani.

#### **D. Kerangka Pikir**

Kemampuan pemecahan masalah interpersonal (*interpersonal problem solving skill*) merupakan upaya dalam mengenali, menemukan dan memilih penyelesaian pemecahan masalah interpersonal melalui berbagai proses serta dapat diterapkan secara efektif agar perbedaan diantara dua individu dapat tertangani oleh diri sendiri. Kemampuan pemecahan masalah interpersonal dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni a) dukungan sosial (*social supports*), b) keyakinan dan nilai (*belief and value*), c) kontrol kepercayaan (*confidence control*), d) harga diri (*self esteem*), e) kebugaran (*wellness*), f) kebiasaan dan g) emosi.

Aspek-aspek yang terkandung dalam kemampuan pemecahan masalah meliputi dua hal yakni aspek sikap (*attitude*) dan aspek tindakan (*action*). Aspek sikap meliputi berpikir positif terhadap masalah, berpikir positif terhadap kemampuan pemecahan masalah, dan berpikir secara sistematis. Sedangkan aspek tindakan (*action*) meliputi mengemukakan masalah, mencari dan mengumpulkan fakta, memfokuskan pikiran pada fakta-fakta yang penting, menemukan gagasan-gagasan untuk pemecahan masalah, dan memilih serta melaksanakan gagasan yang terbaik. Langkah-langkah dalam pemecahan masalah yaitu mengidentifikasi dan merumuskan masalah, mencari sumber dan memperkirakan sebab-sebab masalah,

mencari alternatif pemecahan masalah, menguji kekuatan dan kelemahan masing-masing alternatif, memilih dan melaksanakan alternatif yang paling menguntungkan dan mengadakan penilaian terhadap hasil yang dicapai.

Penjelasan di atas mengindikasikan ada cara yang perlu diterapkan guna dapat meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal. Cara yang tepat adalah *team building*. Hal ini dikarenakan *team building* mampu memenuhi faktor-faktor yang ada pada kemampuan pemecahan masalah interpersonal.

*Team building* adalah proses yang telah direncanakan secara sistematis sebagai salah satu upaya bersama yang bertujuan untuk mempertinggi fungsi-fungsi internal dari satu *work group*. Upaya yang dilakukan mencakup mempelajari teknik-teknik eksperimental seperti *interpersonal trust exercise*, latihan manajemen konflik melalui satu permainan simulasi, atau membangun dialog yang interaktif di antara anggota.

*Team building* lebih memiliki banyak manfaat yakni a) individu akan merasa puas karena ikut terlibat dalam kelompok, b) individu berperan aktif dalam pertemuan, c) munculnya berbagai ide kreatif dan inovatif. Sedangkan prosedur pelaksanaan membangun tim adalah a) mengenal visi dan misi, b) melakukan pertemuan yang intensif, c) memiliki aturan yang jelas, d) antar anggota memiliki tanggung jawab yang sama e) membuka fakta-fakta guna menegaskan visi, misi dan harapan bersama, f) adanya latihan guna mengasah keterampilan kerja tim dan pemecahan masalah dan g) mengikuti proses dengan seksama. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam membangun tim adalah a) kemampuan (*skill*) dari

anggotanya meliputi bakat kreatif, konsentrasi, visioner, tanggungjawab, komunikatif dan memiliki tujuan bersama, b) kemampuan pemimpin dalam memfasilitasi proses artinya kemampuan pemimpin atau *leader* dalam mengelola anggota tim yang dipimpinnya, c) keterampilan interpersonal dan d) keterampilan pemecahan masalah.

Pemaparan di atas menunjukkan bahwa *team building* mampu memperkuat fungsi-fungsi internal grup. Artinya *team building* mampu meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal. Selain itu, *team building* dapat meningkatkan faktor kemampuan pemecahan masalah interpersonal. Faktor-faktor tersebut adalah dukungan sosial, keyakinan dan nilai, kebiasaan, kontrol kepercayaan, harga diri, kebugaran dan emosi.

Faktor yang telah dimiliki oleh individu dapat mempermudah dalam menguasai kemampuan pemecahan masalah interpersonal. Jika faktor faktor tersebut sudah dikuasai maka sangat mudah untuk memahami dan meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal. Sedangkan jika faktor dukungan sosial masih rendah maka perlu ditingkatkan. Cara yang digunakan adalah *brain storming* atau pengungkapan pendapat. Cara ini dirasa amat efektif karena setiap pengurus dapat mengetahui tentang hal-hal yang dipikirkan oleh masing-masing anggota sehingga dapat menumbuhkan perasaan saling mendukung antar sesama anggota. Jika faktor keyakinan dan nilai tidak baik maka perlu diperbaiki. Cara yang digunakan adalah diskusi kelompok. Cara ini dianggap mampu membenahi keyakinan dan nilai yang dimiliki pengurus. Karena setiap pengurus dapat

mengetahui, mengerti, dan memahami keberagaman keyakinan dan nilai yang dianut oleh masing-masing anggota. Jika kebiasaan yang dimiliki tidak baik, maka perlu diperbaiki terlebih dahulu agar kemampuan pemecahan masalah interpersonal individu dapat dikuasai dengan baik. Cara yang digunakan adalah *role playing*. Cara ini dianggap sangat efektif dalam memperbaiki kebiasaan individu karena *role playing* atau bermain peran dapat menggambarkan perilakunya sendiri sehingga individu mampu memahami dan mempraktikannya secara langsung. Jika faktor kontrol kepercayaan rendah, maka akan menghambat proses meningkatkan kemampuan pemecahan masalah sehingga membutuhkan sebuah cara untuk meningkatkannya. Cara yang digunakan adalah *games*. Karena kontrol kepercayaan erat kaitannya dengan percaya diri sehingga *games* dirasa menjadi cara yang efektif karena *games* membuat individu menjadi senang, gembira dan rileks. Dengan demikian, individu mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan percaya diri. Cara yang sama pula untuk meningkatkan faktor harga diri, kebugaran dan emosi yaitu *games*. *Games* dirasa sangat efektif dan simpel untuk meningkatkan ketiga faktor tersebut karena *games* mengandung berbagai unsur kegiatan dan manfaat dalam membangun sebuah tim. Unsur-unsur yang terkandung dalam *games* meliputi saling menghargai, kinerja kelompok, kestabilan emosi, *fun*, *interest*, dan dapat meningkatkan kebugaran individu.

Faktor-faktor yang telah dipaparkan di atas sangat erat kaitannya dengan aspek sikap. Sikap ini meliputi berpikir positif terhadap masalah, berpikir positif

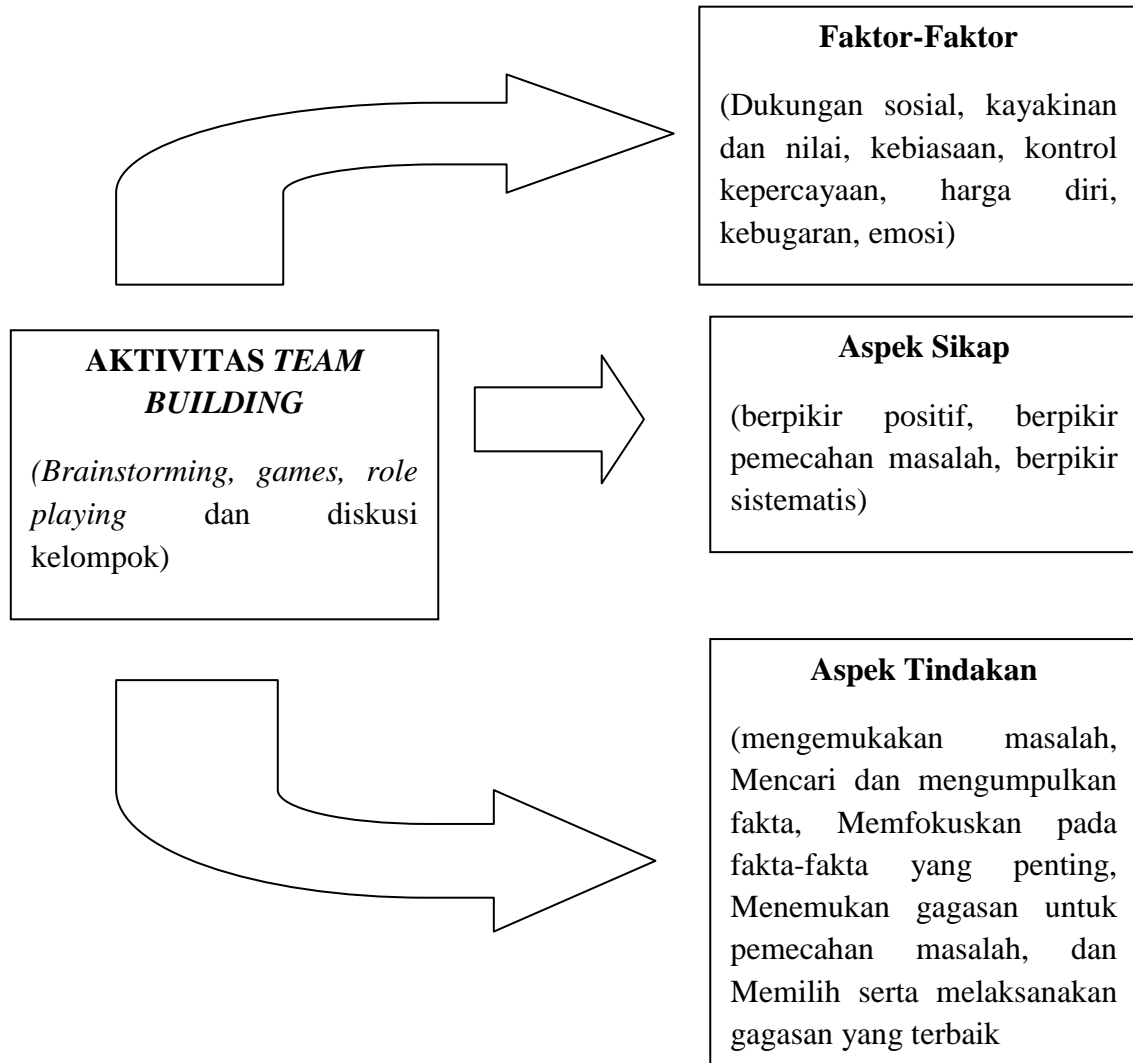
terhadap kemampuan pemecahan masalah dan berpikir secara sistematis. Oleh karena, kedua hal ini yakni faktor dan aspek sikap menjadi suatu hal yang tak terpisahkan. Jika sikap yang dimiliki individu positif maka akan mudah diarahkan pada tindakan yang positif namun juga sebaliknya jika sikap yang dimiliki individu negatif maka akan sulit untuk diarahkan ke arah yang positif. Oleh karena itu aktivitas-aktivitas berupa *brain storming*, *games*, *role playing* dan diskusi kelompok menjadi sebuah cara untuk memperbaiki sikap-sikap yang negatif.

Sikap positif yang telah dimiliki oleh individu akan diarahkan pada tindakan. Tindakan ini meliputi mengemukakan masalah, mencari dan mengumpulkan fakta, memfokuskan pikiran pada fakta-fakta yang penting, menemukan gagasan-gagasan untuk pemecahan masalah, dan memiliki serta melaksanakan gagasan yang terbaik. Tindakan-tindakan tersebut yang akan mempengaruhi proses kemampuan pemecahan masalah interpersonal dari masing-masing pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Penjelasan tersebut dapat disimpulkan seperti pada gambar 1. Skema kerangka pikir pada halaman 42.

#### **E. Hipotesis Tindakan**

Berdasarkan dari pembahasan dalam kajian teori di atas bahwa hipotesis tindakan penelitian ini adalah *team building* berupa aktivitas *brainstorming*, *role playing*, *games* dan diskusi kelompok dapat meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal pengurus ORMAWA FIP UNY.





**Gambar 1. Skema Kerangka Pikir**

### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian tindakan. Suwarsih Madya (2007 : 11) menyatakan bahwa penelitian tindakan berurusan langsung dengan praktik di lapangan dalam situasi alami. Peneliti merupakan pelaku praktik sendiri dan pengguna langsung hasil penelitiannya. Hal yang paling menonjol dalam penelitian tindakan ditunjukkan untuk adanya perubahan terhadap semua peserta dan perubahan terhadap situasi tempat penelitian guna mencapai perbaikan.

Alasan peneliti menggunakan metode ini adalah untuk meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal pengurus mahasiswa yang masih rendah atau sedang karena hal ini sangat dibutuhkan dalam proses dinamika kelompok dalam organisasi mahasiswa.

#### **B. Subyek Penelitian**

Subyek penelitian ini adalah pengurus ORMAWA FIP UNY yang dipilih berdasarkan hasil skala kemampuan pemecahan masalah interpersonal kategori sedang. Alasan peneliti menentukan subyek tersebut dikarenakan kemampuan pemecahan masalah interpersonal sedang akan menghambat proses dinamika kelompok organisasi mahasiswa. Subjek penelitian ini berjumlah 14 pengurus organisasi mahasiswa. Berikut ini adalah daftar subyek:

**Tabel 1. Subyek Penelitian**

No	Nama	No	Nama
1	NY	8	AF
2	RE	9	HM
3	AN	10	AS
4	IN	11	HP
5	PB	12	BL
6	WA	13	PI
7	AL	14	RK

Sesungguhnya masih terdapat beberapa pengurus organisasi mahasiswa yang memiliki kategori rendah dalam kemampuan pemecahan masalah interpersonal akan tetapi pengurus organisasi mahasiswa tidak bersedia untuk menjadi subjek dalam penelitian tindakan ini. Beberapa alasan tidak bersedia mengikuti tindakan ini karena subjek merasa malas, malu, sibuk dan mudik.

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Pusat Kegiatan Mahasiswa dan lingkungan sekitar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang beralamat Karangmalang, Caturtunggal, Depok, Sleman, Yogyakarta. Alasan peneliti memilih tempat ini karena terdapat para pengurus organisasi mahasiswa FIP UNY yang memiliki kemampuan pemecahan masalah interpersonal rendah dan sedang.

#### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian peningkatan kemampuan pemecahan masalah interpersonal melalui *team building* pada pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ilmu

Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta telah dilaksanakan bulan Desember 2013 dari persiapan penyusunan proposal sampai penyusunan laporan.

#### **D. Model Penelitian**

Model yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada model Kemmis dan McTaggart (Suharsimi Arikunto, 2010 : 132) seperti tampak pada gambar 2 halaman 46. Gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian tindakan ada beberapa langkah sebagai berikut :

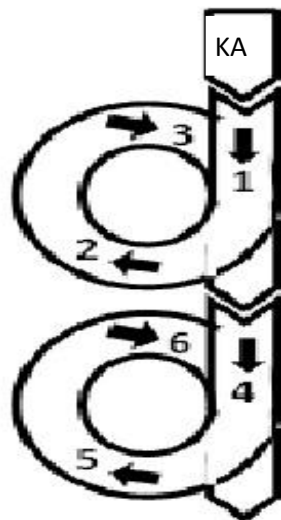
##### **1. Kondisi Awal (KA) =>> kemampuan pemecahan masalah interpersonal**

Kondisi awal dalam siklus penelitian tindakan ini adalah adanya berbagai konflik dalam organisasi mahasiswa baik konflik intergroup, antarpersonal dan interpersonal. Hal ini disebabkan karena kemampuan pemecahan masalah interpersonal yang rendah atau sedang. Indikasi dari kemampuan pemecahan masalah interpersonal yang rendah atau sedang adalah sebagai berikut ;

- a) Sikap para pengurus yang negatif seperti menganggap orang lain itu salah, curiga terhadap orang lain, tidak percaya pada orang lain, atau merasa paling benar.
- b) Tindakan para pengurus tidak baik seperti tidak mengungkapkan gagasannya dalam memecahkan masalah, menghindari teman-teman atau memilih sendirian atau bergabung dengan kelompoknya sendiri.

## 2. Perencanaan

Pada tahap ini, peneliti mencari faktor-faktor yang menjadi penyebab konflik dalam organisasi dan memahami kemampuan pemecahan masalah interpersonal para pengurus organisasi mahasiswa. Penyebab konflik yang paling dominan adalah diri sendiri (*interpersonal*). Setelah itu, peneliti mencari cara untuk dapat meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal dalam organisasi berdasarkan pengamatan awal.



Keterangan gambar:

KA = Kondisi Awal

1. Perencanaan
2. Perlakuan dan Pengamatan I
3. Refleksi I
4. Perencanaan Revisi I
5. Perlakuan dan Pengamatan II

**Gambar 2. Proses Penelitian Tindakan**

Pengurus organisasi mahasiswa yang mengalami konflik interpersonal menyebabkan kinerja tim kurang maksimal dan tidak efektif sehingga membutuhkan cara untuk memperbaikinya. Cara yang digunakan adalah *team building*. Kegiatan ini diyakini mampu meningkatkan kemampuan pemecahan

masalah interpersonal pada pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

### 3. Tindakan

Tindakan yang diberikan sesuai dengan gambar 1 Skema Kerangka Pikir pada halaman 42. Tindakan-tindakan yang diberikan berupa aktivitas *team building* meliputi *brain storming*, *games*, *role playing*, dan diskusi kelompok. Seperti tampak pada Tabel 2 halaman 48.

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa ada berapa tindakan yang dilakukan yaitu;

- a) Tindakan I diberi aktivitas *brainstorming* dan *games*, guna mengungkap aspek tindakan berupa penyampaian masalah, pencarian dan pengumpulan fakta. Sedangkan aspek sikap yang diungkap berupa berfikir positif dan kritis dalam memikirkan ketidaknyamanan yang dirasakan dirinya maupun orang lain.
- b) Tindakan II diberi aktivitas *roleplaying*, guna mengungkap aspek tindakan berupa penemuan gagasan pemecahan masalah interpersonal dan pemilihan serta pelaksanaan gagasan yang terbaik. Sedangkan aspek sikap yang diungkap berupa berfikir positif terhadap kemampuan memecahkan masalah yang baik dengan percaya diri, menyadari sumber masalah, mempertimbangkan waktu, mampu memilah permasalahan, dan menciptakan ide penyelesaian masalah.

c) Tindakan III diberi aktivitas diskusi kelompok, guna mengungkap aspek tindakan berupa pemfokusan pada fakta-fakta yang penting dan pengadaan penilaian terhadap hasil yang akan dicapai. Sedangkan aspek sikap yang diungkap berupa usaha untuk mempelajari permasalahan secara bertahap dan terencana dengan sikap hati-hati, tidak langsung menyimpulkan dan bereaksi ketika menemukan sebuah masalah.

**Tabel 2. Aktivitas Tindakan Penelitian**

<b>Aktivitas</b>	<b>Team</b>	<b>Aspek Sikap</b>	<b>Aspek Tindakan</b>
<i>Brain Building</i>	<i>Storming, games</i>	Berfikir positif dan kritis dalam memikirkan ketidaknyamanan yang dirasakan dirinya maupun orang lain.	Mengemukakan masalah
			Mencari dan mengumpulkan fakta
			Memfokuskan pada fakta-fakta yang penting
<i>Role Playing</i>		Berfikir positif terhadap kemampuan memecahkan masalah yang baik dengan percaya diri, menyadari sumber masalah, memepertimbangkan waktu, mampu memilah permasalahan, dan menciptakan ide penyelesaian masalah.	Menemukan gagasan untuk pemecahan masalah
Diskusi kelompok		Berfikir secara bertahap dan terencana (sistematis) dengan sikap hati-hati, tidak langsung menyimpulkan dan bereaksi ketika menemukan masalah.	Memilih serta melaksanakan gagasan yang terbaik

#### 4. Melaksanakan Observasi

Pelaksanaan observasi dalam penelitian tindakan ini bertujuan untuk mengetahui tindakan-tindakan yang dilakukan oleh para pengurus organisasi mahasiswa. Pelaksanaan observasi ini bertujuan untuk mengukur kebermanfaatan dari proses yang dilakukan. Hasil observasi ini juga untuk mengetahui apakah proses yang dilakukan sesuai dengan rancangan dan desain yang telah direncanakan.

#### 5. Refleksi

Refleksi adalah kegiatan untuk mengkaji dan mempertimbangkan dari hasil pengamatan. Data yang diperoleh sudah dapat meningkatkan atau masih belum. Dari hasil refleksi ini dapat diketahui kebermanfaatan dari *team building* yang telah dilakukan.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Skala**

Peneliti menggunakan skala dengan 4 pilihan jawaban untuk mengetahui tingkat kemampuan pemecahan masalah interpersonal pengurus organisasi. Skala ini diberikan kepada para pengurus organisasi mahasiswa FIP UNY oleh peneliti sendiri di Pusat Kegiatan Mahasiswa dan lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Skala kemampuan pemecahan masalah interpersonal terdiri dari 31 item pernyataan yang disusun oleh peneliti sendiri.



## **2. Observasi**

Teknik observasi ini digunakan untuk mengetahui proses tindakan *team building* terhadap kemampuan pemecahan masalah interpersonal. Peneliti dan kolaborator peneliti mengobservasi para pengurus organisasi mahasiswa pada saat proses tindakan berlangsung di pusat kegiatan mahasiswa FIP UNY. Hasil dari observasi digunakan oleh peneliti sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan tindakan selanjutnya.

## **3. Wawancara**

Wawancara dilakukan untuk mengungkap proses dan hasil dari tindakan. Peneliti dan kolaborator peneliti mewawancarai pengurus organisasi mahasiswa di PKM FIP UNY pada saat setelah diberi tindakan. Wawancara berguna untuk mengungkap keberhasilan pelaksanaan kegiatan *team building* dalam meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.

## **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala sebagai instrumen utama, serta observasi dan wawancara sebagai instrumen pendukung.

### **1. Skala Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal**

Skala ini dimaksudkan untuk mengungkap kemampuan pemecahan masalah interpersonal yang dimiliki oleh pengurus organisasi mahasiswa. Kemampuan pemecahan masalah interpersonal ditunjukkan dengan skor total

yang diperoleh subyek pada skala kemampuan pemecahan masalah interpersonal. Skala kemampuan pemecahan masalah interpersonal disusun berdasarkan aspek-aspek kemampuan pemecahan masalah interpersonal yang disajikan dalam bentuk indikator-indikator tentang kemampuan pemecahan masalah interpersonal. Makin tinggi skor yang diperoleh subyek, maka makin tinggi kemampuan pemecahan masalah interpersonal tersebut. Adapun kisi-kisi pernyataan tersebut disusun dari definisi operasional yang telah dibuat, kemudian definisi operasional tersebut dibuat dalam indikator-indikator yang disusun berdasarkan aspek-aspek kemampuan pemecahan masalah interpersonal. Langkah-langkah penyusunan skala antara lain sebagai berikut:

a. Penyusunan definisi operasional

Kemampuan pemecahan masalah interpersonal merupakan upaya dalam mengenali, menemukan dan memilih penyelesaian pemecahan masalah interpersonal melalui berbagai proses serta dapat diterapkan secara efektif agar perbedaan diantara dua individu dapat tertangani/ diatasi oleh diri sendiri. Kisi-kisi skala disusun berdasarkan aspek-aspek kemampuan pemecahan masalah interpersonal. Aspek-aspek tersebut antara lain aspek sikap (*attitude*) dan aspek tindakan (*action*).

b. Membuat kisi-kisi instrumen

Kisi-kisi instrumen ini seperti tampak pada tabel 3 halaman 54.

c. Menyusun item skala

Setiap pernyataan dalam skala kemampuan pemecahan masalah interpersonal dilengkapi dengan empat pilihan jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Berikut Skor untuk skala kemampuan pemecahan masalah interpersonal:

**Tabel 4. Skor Skala Kemampuan pemecahan Interpersonal**

	SS	S	TS	STS
<i>Favourable (+)</i>	4	3	2	1
<i>Unfavourable (-)</i>	1	2	3	4

**2. Pedoman Observasi**

Pedoman observasi ini digunakan untuk mencatat perilaku pengurus organisasi yang muncul dalam proses tindakan. Observasi digunakan sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan tindakan selanjutnya. Berikut kisi-kisi pedoman observasi kemampuan pemecahan masalah interpersonal;

**Tabel 5. Pedoman Observasi Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal**

No	Aspek Pengamatan	Deskriptor
	Proses Tindakan	Peserta (kesiapan dan kedisiplinan)
		Kesiapan fasilitator dan peserta
		Kendala yang muncul saat tindakan
		Antusiasme peserta
		Perhatian peserta
		Materi yang disampaikan

**3. Pedoman wawancara**

Terkait dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, peneliti menyusun pedoman wawancara agar data yang diperoleh lebih maksimal. Wawancara dilakukan kepada pengurus organisasi mahasiswa setelah dilakukan

pemberian tindakan. Pedoman wawancara seperti tampak pada tabel 6 halaman 56.

## **G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

### **1. Uji Validitas Instrumen**

Burhan Nurgiyantoro, dkk (2004: 336) menyatakan validitas berkaitan dengan permasalahan "Apakah instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat terhadap sesuatu yang akan diukur". Semakin tinggi validitas maka instrumen semakin valid atau sah, semakin rendah validitas maka instrumen kurang valid. Suharsimi Arikunto (2010: 211) menyatakan sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Uji instrumen skala kemampuan pemecahan masalah interpersonal dilakukan oleh ahli. Adapun pengujinya dalam hal ini adalah Dr. Suwarjo, M.Si.

Perhitungan validitas instrumen penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson (Suharsimi Arikunto, 2010: 213). Data yang diperoleh kemudian diuji validitasnya dengan menggunakan program komputer *SPSS For Window Seri 16.0*. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%, maka instrumen dikatakan valid dan layak digunakan dalam pengambilan data.

Sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5%, maka instrumen dikatakan tidak valid dan tidak layak digunakan dalam pengambilan data (Suharsimi Arikunto, 2010: 317).

**Tabel 3. Kisi-kisi Skala Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal**

Variabel	Aspek	Indikator	Deskriptor	No Item		Jumlah
				<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Kemampuan pemecahan masalah interpersonal	Aspek Sikap ( <i>Attitude</i> )	Berpikir positif dan kritis dalam memikirkan ketidaknyamanan yang dirasakan dirinya maupun orang lain.	Berfikir positif	1, 2	3, 4	4
			Berfikir kritis	5, 6	7, 8, 9	5
		Berpikir positif terhadap kemampuan memecahkan masalah yang baik dengan percaya diri, menyadari sumber masalah, mempertimbangkan waktu, mampu memilah permasalahan, dan menciptakan ide penyelesaian masalah.	Percaya diri dalam menyelesaikan masalah interpersonal	10	11, 12	3
			Mampu menyadari sumber masalah interpersonal	13, 14, 15	16, 17, 18	6
			Mampu mempertimbangkan waktu dalam menyelesaikan masalah interpersonal	19, 20, 21	22	4
			Mampu memilah-milah permasalahan yang dihadapi.	23	24, 25	3
			Mampu menemukan ide penyelesaian masalah interpersonal	26, 27	28, 29	4
		Berpikir positif secara bertahap dan terencana (sistematis) dengan sikap hati-hati, tidak langsung menyimpulkan dan beraksi ketika menemukan sebuah permasalahan.	Berhati-hati dalam menyelesaikan masalah interpersonal	30	31	2
			Tidak terburu-buru dalam menyelesaikan	32	33	2

			masalah interpersonal			
			Mengambil sikap ketika sudah diketahui permasalahannya	34	35	2
			Menemukan dan mengemukakan masalah berdasarkan fakta yang ada	36	37	2
	Aspek Tindakan (Action)	Mengemukakan masalah	Mencari fakta-fakta penyebab masalah yang terjadi	38	39	2
		Mencari dan mengumpulkan fakta	Mengumpulkan fakta-fakta penyebab masalah	40	41, 42	3
			Mencermati fakta-fakta yang penting	43, 44	45	3
		Memfokuskan fikiran pada fakta-fakta yang penting	Memilih fakta-fakta yang dibutuhkan	46, 47		2
			Menemukan gagasan pemecahan masalah interpersonal	48	49	2
		Menemukan gagasan-gagasan untuk pemecahan masalah	Menyampaikan gagasan pemecahan masalah interpersonal	50	51, 52, 53	4
			Mempertimbangkan aspek kelebihan dan kekurangan dari setiap gagasan	54	55	2
		Memilih gagasan yang terbaik dan melaksanakannya	Melaksanakan gagasan yang paling baik	56	57	2
Jumlah			28	29	57	

Skala diuji cobakan kepada 31 responden yang tidak terlibat dalam proses pemberian tindakan dalam penelitian. Adapun responden yang diambil adalah para pengurus organisasi mahasiswa FIP UNY. Alasan peneliti

mengambil responden adalah karena memiliki persamaan dan latar belakang yang sama dengan subjek, yaitu sedang belajar dengan tingkatan yang sama. Data yang diperoleh kemudian diuji validitasnya dengan menggunakan program komputer SPSS seri 16. Untuk  $N=31$ ,  $r$  minimal sama dengan 0,370. Dengan demikian semua pernyataan yang memiliki korelasi skor skala kurang dari 0,370 harus disisihkan dan pernyataan-pernyataan yang diikutkan dalam skala kemampuan pemecahan masalah interpersonal adalah yang memiliki koefisien korelasi 0,370 ke atas. Berikut adalah rangkuman item sah dan item gugur ;

**Tabel 7. Rangkuman Item Sah dan Item Gugur**

Variabel	Jumlah item semula	Jumlah item gugur	Jumlah item sah
Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal	57	26 (1,2,4,5,8,10,12,13,15,17,18,20,21,26,27,28,34,36,40,46,47,50,51,54,55,57)	31 (3,6,7,9,11,14,16,19,22,23,24,25,29,30,31,32,33,35,37,38,39,41,42,43,44,45,48,49,52,53,57)

**Tabel 6. Pedoman Wawancara dengan Pengurus Organisasi Mahasiswa**

No.	Aspek yang diteliti	Deskripsi Pertanyaan
1.	Proses pelaksanaan <i>team building</i>	a. Apakah pelaksanaan ini senang, berguna, dan nyaman ?
		b. Apakah pelaksanaan ini bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain ?
2.	Hasil pelaksanaan <i>team building</i>	a. Bagaimana antusias anda selama proses berlangsung ?
		b. Bagaimana perubahan yang anda rasakan setelah mendapat <i>team building</i> ?

## 2. Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Saifuddin Azwar (2007: 83) pengujian reliabilitas terhadap hasil ukur skala psikologi dilakukan apabila item-item yang terpilih lewat prosedur analisis aitem telah dikompilasikan menjadi satu. Kumpulan item ini merupakan format pertama skala yang masih sangat mungkin mengalami perubahan isi setelah pengujian reliabilitas dan validitas dilakukan. Pada tahapan ini, data jawaban respon yang dihasilkan dari uji coba dapat digunakan sebagai data pengujian reliabilitas. Karena pengujian reliabilitas dan validitas merupakan pengujian yang terus berlanjut selama skala yang bersangkutan masih digunakan, maka pada tahapan-tahapan berikutnya data untuk pengujian reliabilitas diperoleh dari kelompok subjek yang diukur.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Perhitungan statistiknya dilakukan dengan menggunakan komputer program *SPSS For Window Seri 16.0*. Kriteria penentuan reliabilitas suatu instrumen dengan membandingkan dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$ . Jika  $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$  maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel (Suharsimi Arikunto 2010: 239).

Reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berkisar antara 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien realibilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi realibilitasnya, sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0. Adapun hasil uji reliabilitas pada



skala ini mencapai skor 0,876. Hal ini menunjukkan bahwa skala ini memiliki reliabilitas yang tinggi karena skornya mendekati angka 1.

## **H. Teknik Analisis Data**

### **1. Analisis Data Kuantitatif**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga mudah dipahami, dan temuan dapat diinformasikan kepada orang lain. Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti yaitu analisis data kuantitatif. Teknik analisis data kuantitatif yang digunakan adalah skala. Skala bertujuan untuk mengetahui peningkatan kemampuan pemecahan masalah interpersonal subjek. Sedangkan wawancara dan observasi sebagai data pendukung.

Peneliti menggunakan skala kemampuan pemecahan masalah interpersonal pengurus. Penentuan kategori kecenderungan didasarkan pada ketentuan kategori yang merujuk dari penjelasan Saifuddin Azwar (2010 : 107-119) berikut ini adalah langkah-langkah pengkategorisasian kemampuan pemecahan masalah interpersonal dalam penelitian ini:

#### **a. Menentukan skor tertinggi dan terendah**

##### **1) Menentukan sekor tertinggi dan sekor terendah**

$$\text{Skor tertinggi} = 4 \times 31 = 124$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 31 = 31$$

b. Menghitung mean ideal (M) yaitu (skor tertinggi+skor terendah)

$$M = \frac{1}{2} (124 + 31)$$

$$= \frac{1}{2} (155)$$

$$= 77,5$$

c. Menghitung standar deviasi (SD) yaitu  $\frac{1}{6}$  (skor tertinggi- skor terendah)

$$SD = \frac{1}{6} (124 - 31)$$

$$= \frac{1}{6} (93)$$

$$= 15,5$$

Batas antara kategori tersebut adalah  $(M+1SD) = 93$  (kategori tinggi) dan  $(M-1SD) = 62$  (kategori rendah). Berikut ini adalah kategori untuk kemampuan pemecahan masalah interpersonal pengurus organisasi mahasiswa ;

**Tabel 8. Kategori Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal**

Batas (Interval)	Rumus	Kategori
Skor < 62	< (M-1SD)	Rendah
$62 \leq \text{Skor} < 93$	(M-1SD) s/d (M+1SD)	Sedang
Skor $\geq 93$	$\geq (M+1SD)$	Tinggi

## I. Kriteria Keberhasilan

Kriteria keberhasilan ditetapkan dengan skor minimal 80% subjek telah memiliki kemampuan pemecahan masalah interpersonal tinggi.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Pusat Kegiatan Mahasiswa (PKM) dan lingkungan sekitar Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, yang beralamat di Karangmalang, Caturtunggal, Depok, Sleman, Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Lokasi tempat dapat dikatakan strategis karena mudah dijangkau dan mudah di akses. PKM ini memang sangat ramai, tempatnya para aktivis kampus dan tempat diskusi berbagai hal baik tentang isu nasional, regional maupun internal kampus.

Gedung PKM adalah salah satu fasilitas yang disediakan oleh fakultas sebagai tempat pengembangan diri dan minat bakat. Gedung PKM ini berfungsi sebagai kantornya para aktivis kampus. Komponen-komponen yang ada dalam PKM ini meliputi DPM, BEM, UKM-F dan HIMA. Kondisi tiap-tiap ruangan sangat baik karena setiap ruangan telah memiliki berbagai fasilitas diantaranya adalah komputer, kipas angin dan lemari dokumen.

Gedung PKM memiliki dua lantai. Setiap lantainya memiliki tempat diskusi. Lantai 1 gedung PKM tersedia garasi ormawa sedangkan lantai dua gedung ini terdapat ruang sidang ormawa yang sudah dilengkapi AC agar dapat membuat nyaman para penggunanya. Kedua tempat tersebut juga terkadang digunakan sebagai tempat pelatihan, rapat, diskusi, dan lain sebagainya. Sebelah gedung PKM terdapat tempat parkir terdiri dari 4 lantai. Lantai 4 tempat parkir dapat digunakan sebagai tempat diskusi karena suasananya nyaman dikala sore hari. Depan gedung PKM pun memiliki halaman yang cukup luas, para

pengurus menggunakannya sebagai tempat kegiatan baik pentas seni, galang dana sosial maupun lainnya.

## **B. Deskripsi Studi Awal dan Pra Tindakan Penelitian**

Peneliti melakukan pre-test terlebih dahulu sebelum melaksanakan tindakan. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat kemampuan pemecahan masalah interpersonal pengurus organisasi mahasiswa. Kemampuan pemecahan masalah interpersonal pengurus organisasi mahasiswa diukur dengan menggunakan skala kemampuan pemecahan masalah interpersonal yang berisi 31 pernyataan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Hasil pre-test yang dilakukan pada tanggal 12-13 desember 2013 kepada 30 pengurus organisasi mahasiswa menunjukkan bahwa terdapat 4 pengurus organisasi mahasiswa yang termasuk dalam kategori rendah, 23 pengurus organisasi mahasiswa yang termasuk dalam kategori sedang, dan 3 pengurus organisasi mahasiswa yang termasuk dalam kategori tinggi. Subjek yang memiliki skor rendah tidak bersedia untuk mengikuti penelitian dan 14 orang subjek bersedia untuk mengikuti penelitian. 14 subjek tersebut, memiliki skor tertinggi yaitu 92 (kategori sedang), skor terendah adalah 70 (kategori sedang). Sistem pengukuran dan pengkategorian kemampuan pemecahan masalah interpersonal pada tabel 8 halaman 59 kemudian digunakan pre-test untuk mengetahui tingkat kemampuan pemecahan masalah interpersonal para subjek. Berikut hasil pre-test masing-masing subjek penelitian ini:

**Tabel 9. Hasil Skor Skala *pre-test* tentang Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal**

No	Nama	Skor	Kategori
1	NY	70	Sedang
2	RE	81	Sedang
3	AN	87	Sedang
4	IN	78	Sedang
5	PB	92	Sedang
6	WA	87	Sedang
7	AL	88	Sedang
8	AF	78	Sedang
9	HM	89	Sedang
10	AS	88	Sedang
11	HP	86	Sedang
12	BL	85	Sedang
13	PI	83	Sedang
14	RK	86	Sedang
Persen		100 %	Sedang

### C. Siklus I (Pertama)

#### 1. Tindakan Siklus I

Tindakan yang dilakukan selama penelitian pada umumnya berjalan lancar. Dalam siklus I terdapat 3 tindakan dengan rincian sebagai berikut :

##### a. Tindakan I (*Brainstorming* dan *games*)

Tindakan pertama dilakukan pada hari Kamis, 19 Desember 2013 pukul 16.00-18.00 WIB. Kegiatan dilaksanakan di ruang tempat parkir lantai 4. Tindakan ini, peneliti mempersiapkan arah *brainstorming* dan permainan. Tema dalam permainan ini adalah “buka jendela”. Peneliti berkolaborasi dengan kolaborator dalam penelitian ini. Kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

##### 1) Kegiatan Pembuka

Sebelum kegiatan dimulai, peneliti bersama kolaborator menyiapkan peralatan yang dibutuhkan, mengkoordinasikan para

subjek dan mempersiapkan semua hal yang dibutuhkan selama tindakan. Kemudian peneliti mulai menjelaskan arah *brainstorming* dan permainan yang akan dilakukan oleh para subjek.

## 2) Kegiatan Inti

Tahap pertama peneliti menugaskan subjek untuk saling berkenalan terlebih dahulu. Setelah keadaan menjadi hangat, harmonis, rileks, dan *enjoy* kemudian peneliti memancing agar proses curah pendapat atau *brainstorming* dapat berjalan dengan baik. Ketika dalam proses *brainstorming* para subjek sangat menikmati dan saling berpendapat satu sama yang lain sehingga group ini sangat dinamis. Aspek yang diungkap dalam proses ini adalah subjek dapat mengemukakan masalah interpersonal yang dialami. Secara rinci yang dilakukan subjek selama proses ini meliputi alasan ketidak sukaan terhadap seseorang, masalah pribadi yang sering terjadi dalam organisasi, masalah komunikasi dan koordinasi. RK menuturkan “masalah interpersonal yang sering saya alami adalah adanya orang yang memprovokasi”. Sedangkan BL menyampaikan “saya takut untuk menyampaikan kepada orang yang tidak disukai dan terkadang saya memiliki persepsi negatif kepada orang lain”.

Selanjutnya peneliti menggunakan media permainan untuk dapat mengurai hal-hal yang sering terjadi ketika memiliki masalah interpersonal. Permainan ini bernama “buka jendela”, para subjek diminta untuk menuliskan tentang fakta-fakta yang terjadi ketika

mengalami masalah interpersonal. Setelah subjek menuliskan tentang fakta-fakta tersebut subjek diminta untuk saling membacakan dan saling melengkapi satu sama lain. Pada permainan ini subjek sangat antusias dan saling berbagi serta saling melengkapi antar pendapat satu dengan lainnya. Aspek yang diungkap pada proses ini adalah mencari dan mengumpulkan fakta yang sering terjadi ketika mengalami masalah interpersonal. Pada permainan ini subjek saling melengkapi berbagai pendapat yang telah dituliskan pada kertas yang telah diberikan oleh kolaborator. Salah satu yang dituliskan oleh IN adalah “tidak adanya keterbukaan antar pribadi”, lain halnya yang dituturkan oleh AN bahwa “adanya anggapan si X kelompok ini dan kelompok itu”.

### 3) Kegiatan Penutup

Kegiatan penutup pada tindakan pertama ini peneliti melengkapi kesimpulan yang telah disampaikan oleh subjek bahwa kegiatan *brainstorming* dan permainan ini menambah pengetahuan dalam menyikapi masalah khususnya masalah interpersonal di organisasi. Subjek juga merasa sadar bahwa tidak semua orang sama tetapi setiap orang memiliki karakteristik dan budaya masing-masing.

HM menuturkan “permainan ini menyadarkanku agar tidak boleh menuduh orang lain yang tidak kita sukai jika tanpa bukti”. subjek lain yakni PI menambahkan “apa yang dipikirkan kita belum tentu sama halnya yang mereka pikirkan”.

Kesimpulan pada tindakan pertama ini dari hasil observasi dan wawancara para subjek cukup antusias dalam proses *brainstorming* dan melakukan permainan, hal ini terlihat saat para subjek dengan cukup serius mengikuti arahan peneliti. Namun ada beberapa subjek terlihat bercanda dalam proses *brainstorming* dan permainan. Hal ini tidak mengganggu karena bercandanya masih dalam tahap yang wajar dan subjek masih dapat konsentrasi pada materi yang disampaikan oleh peneliti.

Subjek juga sudah berusaha untuk mengemukakan masalah-masalah interpersonal yang dialaminya dan subjek dapat mencari dan mengumpulkan beberapa fakta yang terjadi ketika mengalami masalah interpersonal dalam organisasi. Adanya *feedback* dari kelompok membuat beberapa subjek yakni RE, AN, PB, WA, IN, HM dan AF mendapat pemahaman baru tentang berbagai masalah interpersonal yang terjadi dan upaya menyelesaikannya.

b. Tindakan II (*Role Playing*)

Tindakan kedua dilakukan pada hari Jum'at, 20 Desember 2013 pukul 16.30 – 18.00 WIB. Kegiatan dilaksanakan di garasi ormawa. Tindakan II ini berupa *role playing* yakni subjek diminta untuk bermain peran baik sebagai orang yang tidak disukai maupun sebagai orang yang tidak suka. Peneliti berkolaborasi dengan kolaborator dalam penelitian ini. Kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut:



### 1) Kegiatan Pembuka

Sebelum kegiatan dimulai, peneliti bersama kolaborator menyiapkan peralatan yang dibutuhkan, mengkoordinasikan subjek dan mempersiapkan semua hal yang dibutuhkan selama tindakan. Kemudian peneliti mulai menjelaskan *role playing* (bermain peran) yang akan dilakukan subjek. Peneliti juga menjelaskan apa saja peraturan yang ada dalam bermain peran. Subjek *role playing* ini dipisah menjadi dua kelompok, yakni NY, RE, AN, IN, PB, WA dan AL untuk kelompok pertama sedangkan kelompok kedua yakni AF, HM, AS, HP, BL, PI dan RK. Setiap kelompok memainkan perannya masing-masing baik menjadi individu atau kelompok yang tidak suka maupun sebagai individu atau kelompok yang tidak disukai.

### 2) Kegiatan Inti

Kedua kelompok yang sudah terbentuk di arahkan agar dapat saling berhadapan. Seusai kelompok saling berhadapan, subjek diminta agar konsentrasi dan fokus dengan perannya masing-masing. Subjek dibuat konsentrasi dan rilek agar dapat menjiwai apa yang sedang dirasakan oleh masing-masing.

Kemudian kedua kelompok membayangkan dua hal yang saling berlawanan yakni kelompok pertama sebagai orang yang tidak suka dan kelompok kedua sebagai orang yang tidak disukai. Begitu pula sebaliknya yakni kelompok pertama sebagai orang yang tidak disukai dan kelompok kedua sebagai orang yang tidak suka. Kegiatan

ini berlangsung sampai peneliti menghentikan kegiatan seperti saat kondisi panas yang dapat menimbulkan anarkis. Semua subjek cukup antusias dan semua subjek juga berusaha untuk menyampaikan perasaannya baik sebagai orang yang tidak suka maupun sebagai orang yang tidak disukai. Selama proses tindakan ini, semua subjek sangat emosional dan menjiwai sesuai perannya.

Isi selama kegiatan ini berupa kristalisasi dari masalah yang ada di organisasi mahasiswa. Sedangkan salah satu isi percakapan yang dibahas dalam *role playing* adalah seperti penuturan PI “kenapa kamu itu *sok-sokan amat si? sok tahu dan sok iya*” lain halnya penuturan WA yaitu “*ah, kamu ini egois banget. Pengen menang sendiri*”. Hal yang diungkapkan PI dan WA ini ketika memainkan peran sebagai orang yang tidak suka.

### 3) Kegiatan Penutup

Sebelum tindakan berakhir subjek dikumpulkan untuk berdiskusi mengenai kegiatan *role playing*. Subjek di minta untuk dapat menyampaikan pendapatnya mengenai peran yang telah ia mainkan. Seperti yang AL sampaikan bahwa “kegiatan ini sangat menyenangkan karena saya dapat membuka diri dan menyampaikan segala sesuatu yang memang menjadi hambatan dalam bekerja”. AL juga mengaku “sangat puas karena masalah yang saya alami dapat tersampaikan”. RE menyampaikan bahwa “saya merasa lega dan plong ketika dapat menyampaikan segala hal yang saya alami dan

saya merasa bisa memperbaiki hubungan dengan orang yang tidak disukai”. PB menuturkan bahwa setiap orang itu unik, memahami karakter orang lain itu penting”. PI menambahkan “butuh kesabaran dalam menghadapi masalah pribadi dalam organisasi karena organisasi adalah kelompok, fahami karakter dan budaya itu juga penting”. Dengan adanya kegiatan ini, subjek dapat menemukan gagasan pemecahan masalah interpersonal.

Dari penjelasan subjek di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kegiatan *role playing* yang telah dilaksanakan ini dapat berjalan lancar meskipun ada beberapa subjek yang masih tampak bercanda. Hal ini tidak menjadi kendala karena subjek yang bergurau dapat teratasi dan masih dalam tahap yang wajar.

Aspek yang diungkap dalam proses *role playing* ini adalah aspek menemukan gagasan untuk pemecahan masalah interpersonal. Hal ini dapat terlihat dari pendapat-pendapat yang disampaikan oleh para subjek yakni ketika bermain peran baik sebagai orang yang tidak suka maupun orang yang tidak disukai. Hal lain yang tampak juga dari gagasan-gagasan yang disampaikan sudah menuju kearah pencarian solusi pemecahan masalah interpersonal.

#### c. Tindakan III (Diskusi Kelompok)

Tindakan ketiga dilakukan pada hari Jum’at, 20 Desember 2013 pukul 19.00-20.30 WIB. Kegiatan dilaksanakan di garasi ormawa. Pada tindakan ini peneliti menjadi fasilitator dalam diskusi kelompok. Peneliti

juga berkolaborasi dengan kolaborator dalam penelitian ini. Kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut:

#### 1) Kegiatan Pembuka

Sebelum kegiatan dimulai, peneliti bersama kolaborator menyiapkan peralatan yang dibutuhkan, mengkoordinasikan subjek dan mempersiapkan semua hal yang dibutuhkan selama tindakan. Kemudian peneliti menjelaskan arah diskusi yang akan dilakukan.

#### 2) Kegiatan Inti

Pada tindakan ini, peneliti memancing para subjek agar dapat berdiskusi secara dinamis. Awalnya, subjek tidak mengerti arah dan tujuan diskusi namun setelah dijelaskan ulang oleh peneliti dan dibantu oleh kolaborator kemudian subjek dapat mengerti. Pembahasan dalam diskusi kelompok ini mengacu pada aspek memilih serta melaksanakan gagasan yang terbaik. Pada awalnya subjek tampak bingung dan masih ada yang bergurau namun setelah peneliti mengingatkan subjek agar bisa fokus dalam kelompok barulah diskusi dapat dilanjutkan kembali.

Dalam proses diskusi, semua subjek antusias untuk saling berbagi dan mencari sebuah kesimpulan bersama dalam menghadapi masalah interpersonal dalam kelompok atau dalam organisasi. Subjek juga saling bertanya dan menjawab tentang berbagai hal seputar permasalahan interpersonal yang sedang atau telah mereka hadapi. Kolaborator membantu peneliti dalam mengingatkan diskusi

kelompok sehingga diskusi kelompok tampak lebih dinamis dengan berbagai pendapat yang disampaikan oleh subjek. Beberapa pendapat yang disampaikan oleh subjek yakni seperti yang dituturkan oleh HP bahwa “butuh pengertian untuk menyelesaikan masalah pribadi”, PB menyatakan “komunikasi yang baik dapat menyelesaikan masalah pribadi yang saya alami”. Hal lain juga ditambahkan oleh IN “koordinasi itu penting agar tidak terjadi masalah pribadi yang berkelanjutan”. Beberapa yang dituturkan subjek adalah salah satu isi pembicaraan selama proses diskusi kelompok.

### 3) Kegiatan Penutup

Sebelum tindakan berakhir, peneliti menyimpulkan diskusi kelompok berdasarkan pendapat yang disampaikan oleh para subjek. Dari hasil yang diamati dapat disimpulkan bahwa semua subjek menunjukkan antusias dan tampak dinamis selama diskusi. Aspek yang diungkap dalam proses diskusi ini adalah aspek memilih serta melaksanakan gagasan yang terbaik dalam menyelesaikan masalah interpersonal. Gagasan-gagasan pemecahan masalah interpersonal yang terbaik dari subjek seperti mengajak diskusi bersama dengan orang yang tidak disukai, mengingatkan jika banyak orang tidak suka pada seseorang, dan perlu memahami apa yang orang lain rasakan karena setiap orang unik dan memiliki karakteristik masing-masing.

## 2. Observasi/Pengamatan Siklus I

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti selama tindakan berlangsung, secara keseluruhan tindakan yang dilaksanakan berjalan lancar. Pada tindakan pertama, 12 subjek dari 14 cukup menunjukkan antusias dalam mengikuti *brainstorming* dan permainan dan 2 subjek masih terlihat bercanda. Meskipun demikian, kedua subjek dapat mengikuti tindakan I dengan baik dan lancar. Aspek yang diungkap pada proses ini adalah subjek dapat mengemukakan masalah interpersonal dan mencari serta mengumpulkan fakta yang terjadi. Selama proses berjalan subjek dapat konsentrasi dengan materi yang diarahkan oleh peneliti dan dibantu oleh kolaborator selama penelitian.

Pada tindakan kedua, 13 dari 14 subjek menunjukkan tingkat antusiasnya yang lebih baik dari tindakan yang pertama namun ada 1 subjek terlihat bercanda akan tetapi tidak mengurangi antusias kedua subjek untuk dapat melaksanakan bermain peran ini. Hal ini ditunjukkan dari pelaksanaan *role playing* yang sesuai dengan keadaan yang dialaminya baik sebagai orang yang tidak suka maupun sebagai orang yang tidak disukai sehingga para subjek dapat menjiwai dan emosional dapat memainkan perannya. Aspek yang diungkap dalam proses ini adalah menemukan gagasan untuk pemecahan masalah interpersonal. Selama proses ini, hampir semua subjek terlihat aktif dan saling berpendapat dalam memainkan perannya masing-masing dan tidak ada yang mendominasi karena peneliti mengkoordinasikan semua subjek agar saling bergantian.

Pada tindakan ketiga, semua subjek terlihat antusias, hal ini tampak dari diskusi kelompok yang dinamis dan saling bertanya atau menjawab antar satu dengan yang lainnya. Hal ini seperti tampak pada tabel 10 halaman 74. Hasil Observasi Siklus 1. Pada proses ini yakni diskusi kelompok, aspek yang diungkap adalah memilih serta melaksanakan gagasan yang terbaik. Dari beberapa gagasan yang ada, subjek memilih gagasan bahwa ketika memiliki masalah interpersonal maka sebaiknya subjek mendiskusikan dengan orangnya secara langsung dan dengan cara yang baik.

Berdasarkan dari ketiga tindakan tersebut, bahwa subjek cukup konsentrasi dan subjek mengikuti arahan yang peneliti berikan. Dari hasil ketiga tindakan dapat dilihat bahwa subjek dapat mengikuti proses dengan nyaman, rileks, *enjoy* dan *fun*. Selama hasil observasi juga ditemukan bahwa 1 dari 14 subjek yang selalu tampak bercanda selama tindakan akan tetapi hal ini tidak mengganggu subjek lain karena bercandanya masih dalam tahap yang wajar.

### **3. Wawancara Siklus I**

Wawancara dilakukan untuk benar-benar mengetahui hasil dari metode *team building* dapat meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal. Wawancara ditujukan kepada para subjek dengan bantuan dari kolaborator peneliti. Kolaborator peneliti yakni Shinta Larasaty Santoso, mahasiswa program studi bimbingan dan konseling angkatan 2011.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kolaborator bahwa para subjek memiliki perubahan positif sikap dan peningkatan kemampuan pemecahan masalah interpersonal. Selain itu, subjek juga memiliki sarana untuk menghadapi masalah dengan beberapa alternatif pemecahan masalah interpersonal. Subjek mulai mampu menempatkan dirinya ketika dalam organisasi maupun di luar organisasi. Subjek juga mampu memilah antara masalah interpersonal dan masalah organisasi, subjek merasa bahwa perlu keterbukaan dalam menghadapi masalah interpersonal sehingga tidak salah faham.

Berdasarkan hasil wawancara dengan subjek, subjek merasa senang, berguna dan nyaman mengikuti aktivitas *team building*. HM menuturkan Aktivitas-aktivitas ini membuat saya memiliki pemahaman baru dalam menghadapi masalah interpersonal dengan baik. Hal lain juga ditambahkan oleh AN, kegiatan ini menjadi alternatif baru dalam menghadapi masalah interpersonal yakni dengan aktivitas *team building* yang telah dilakukan. Hal ini juga didukung oleh penuturan semua subjek bahwa adanya alternatif-alternatif dalam menyelesaikan masalah interpersonal yang dihadapi setelah mengikuti proses kegiatan *team building*.

RK mengatakan bahwa aktivitas *team building* ini dapat bermanfaat untuk diri sendiri maupun orang lain karena dalam pelaksanaannya saya belajar memposisikan sebagai orang lain baik ia menjadi orang yang tidak suka maupun orang yang tidak disukai. Hal ini menjadi alasan bahwa



**Tabel 10. Hasil Observasi Siklus I**

No	Aspek Pengamatan	Deskriptor	Hasil Observasi
1.	Proses Tindakan	Subjek (kesiapan dan kedisiplinan)	Beberapa subjek datang terlambat, tetapi sebagian subjek yang lain tepat waktu. Sebagian subjek siap dalam mengikuti penelitian, namun hanya ada satu subjek yang tampak bergurau.
		Kesiapan fasilitator dan subjek	Peneliti telah mempersiapkan bahan dan materi yang akan disampaikan. Materi yang disampaikan dapat dipahami oleh subjek.
		Kendala yang muncul saat tindakan	Kendala yang dihadapi adalah sulitnya mengatur waktu karena kesibukan subjek dalam organisasi berbeda-beda.
		Antusiasme subjek	Sebagian besar subjek tampak <i>fun</i> , <i>rileks</i> dan gembira selama mengikuti tindakan. Hal ini menunjukkan antusiasme subjek selama tindakan penelitian.
		Perhatian subjek	Subjek memperhatikan dengan seksama dan <i>enjoy</i> selama aktivitas <i>team building</i> berlangsung.
		Materi yang disampaikan	Materi yang disampaikan dapat dipahami oleh subjek. Karena subjek dapat mempraktikkannya secara langsung. Dari keempat aktivitas tersebut, tampaknya butuh pengkondisian terlebih dahulu mengenai alur <i>role playing</i> . Hal ini ditujukan agar alur klimaks dan anti klimaksnya lebih mengena.

aktivitas *team building* dapat berguna baik untuk diri sendiri maupun orang

lain. Hal ini juga didukung oleh pengakuan beberapa subjek seperti PI, BL,

AN, PB, AL dan WA.

Antusias subjek berbeda-beda dari setiap tindakan. Pada tindakan I antusias subjek cukup baik namun masih ada yang bercanda dan bergurau dengan teman di sampingnya. Pada tindakan II antusias subjek sangat baik. Hal ini tampak dari keseriusan subjek dalam memainkan peran sebagai orang yang tidak suka maupun orang yang disukai. Dan pada tindakan III subjek juga tampak semangat dan antusias. Hal ini tampak dari proses diskusi yang dilaksanakan dapat berjalan dengan dinamis dan munculnya tanya jawab antar subjek.

Berdasarkan hasil penuturan AS bahwa aktivitas *team building* ini menimbulkan perubahan yang positif. Perubahan yang dialami adalah saya harus menempatkan masalah organisasi dan interpersonal, memiliki berbagai macam alternatif dalam menghadapi masalah interpersonal, dan mampu menempatkan diri baik sebagai orang yang tidak suka maupun orang yang tidak disukai artinya mampu memahami alasannya orang lain tidak suka atau diri sendiri yang tidak disukai serta ada perubahan persepsi baru yang positif tentang pemecahan masalah interpersonal. Hal ini juga disepakati oleh semua subjek yang terlibat dalam penelitian ini.

#### **4. Hasil Tindakan Siklus I**

Dari hasil skala yang disebarkan oleh peneliti menunjukkan adanya perubahan pada kemampuan pemecahan masalah interpersonal yang diperlihatkan oleh para subjek. Skala pra tindakan yang disebarkan menunjukkan ada 14 subjek sedang. Hasil pra tindakan ini yang menjadi

acuan peneliti melakukan penelitian pada pengurus organisasi mahasiswa di FIP UNY.

Dari tabel pra tindakan tersebut peneliti melaksanakan siklus satu yang terdiri dari tiga tindakan. Aktivitas *team building* menjadi pendekatan peneliti dalam meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal. Dalam kriteria keberhasilan yang diinginkan, peneliti menargetkan skor keberhasilan minimal adalah 80 % subjek memiliki kemampuan pemecahan masalah interpersonal tinggi. Dari hasil pra tindakan yang dilakukan oleh peneliti skor yang dicapai adalah 100% subjek dalam kategori sedang berdasarkan subjek yang terpilih.

Hasil peningkatan kemampuan pemecahan masalah interpersonal antara pra tindakan dan siklus pertama diketahui adanya peningkatan. Pelaksanaan post test ini dilakukan setelah setengah bulan dari tindakan yakni pada tanggal 3 Januari 2014. Peningkatan itu adalah 100% subjek dalam kategori sedang menjadi 100 % subjek dalam kategori tinggi. Daftar tabel peningkatan hasil kemampuan pemecahan masalah interpersonal seperti tampak pada tabel 11 halaman 76.

## **5. Refleksi dan Evaluasi Siklus I**

Berdasarkan hasil dari *post test* siklus I dan pengamatan oleh peneliti dan kolaborator maka refleksi dilaksanakan melalui diskusi antara peneliti dan kolaborator. Secara keseluruhan tindakan pada siklus 1 pelaksanaan *team building* telah berjalan sesuai rencana dan berjalan lancar. Para subjek memiliki persepsi baru tentang pemecahan masalah interpersonal. Selain itu,

diharapkan subjek dapat menerapkan atau mempraktekan *role playing* yang pernah dilakukan pada kondisi yang sesungguhnya.

**Tabel 11. Peningkatan Hasil Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal Pra Tindakan dan Siklus I**

NO	Nama	Pratindakan		Siklus I	
		Skor	Kategori	Skor	Kategori
1	NY	70	Sedang	98	Tinggi
2	RE	81	Sedang	100	Tinggi
3	AN	87	Sedang	98	Tinggi
4	IN	78	Sedang	104	Tinggi
5	PB	92	Sedang	98	Tinggi
6	WA	87	Sedang	97	Tinggi
7	AL	88	Sedang	115	Tinggi
8	AF	78	Sedang	105	Tinggi
9	HM	89	Sedang	96	Tinggi
10	AS	88	Sedang	98	Tinggi
11	HP	86	Sedang	105	Tinggi
12	BL	85	Sedang	99	Tinggi
13	PI	83	Sedang	100	Tinggi
14	RK	86	Sedang	99	Tinggi
Persen		100 %	Persen	100 %	Tinggi

Hasil dari observasi juga sudah menunjukkan peningkatan. Subjek disini juga sudah terlibat dalam kegiatan *team building*. Dari hasil wawancara juga menunjukkan peningkatan subjek merasa senang, berguna dan bermanfaat untuk menunjang berorganisasi ditahun selanjutnya. Hasil dari *pre-test* pada siklus pertama skornya sebesar 100 % dalam kategori sedang dan setelah diberikan tindakan mengalami kenaikan sebesar 100 % dalam kategori tinggi.

Berdasarkan dari hasil tersebut, peneliti membutuhkan satu siklus karena kemampuan subjek yang dirasa sudah mencapai skor tinggi. Selain

itu pula, berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa para subjek telah memiliki faktor-faktor pemecahan masalah interpersonal yang baik dan aspek sikap yang positif.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini dimulai dari hasil observasi ke PKM FIP UNY. Hasil observasi menunjukkan bahwa subjek memiliki kemampuan pemecahan masalah interpersonal yang rendah dan sedang. Namun dalam penelitian hanya subjek yang memiliki kemampuan sedang yang dapat mengikuti tindakan, karena subjek yang memiliki kemampuan rendah tidak bersedia untuk mengikuti tindakan yang diberikan oleh peneliti. Masalah interpersonal yang tampak dalam organisasi seperti mereka memilih berkelompok dengan kelompoknya masing-masing dan mereka memilih diam ketika tidak suka orang lain dalam organisasi. Dari hasil yang ditemukan tersebutlah maka diadakan penelitian di FIP UNY.

Pada saat penelitian berlangsung terdapat beberapa hambatan yang dialami oleh peneliti. Hambatan-hambatan tersebut antara lain tidak bersedianya subjek rendah, dan kesibukan para subjek dalam organisasi karena di akhir periode sehingga subjek sibuk dalam menyelesaikan program kerjanya masing-masing.

Alasan pemilihan metode *team building* karena para pengurus ORMAWA FIP UNY belum mengenal metode ini dan sebagian besar belum mampu memiliki pemecahan masalah interpersonal yang baik sehingga program kerja yang telah disusun kurang berjalan dengan maksimal. Oleh karena itu peneliti memilih metode *team building* untuk meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal pada pengurus ORMAWA FIP UNY.

Metode *team building* meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal pengurus ORMAWA FIP UNY dapat dilihat dari hasil skala yang telah disebar baik dari *pre tes* dan *post test* I. Selain itu juga dapat dilihat dari hasil observasi peneliti dan kolaborator menunjukkan bahwa adanya peningkatan yang cukup signifikan pada tingkat kemampuan pemecahan masalah interpersonal dari siklus yang dilakukan oleh peneliti.

Kemampuan pemecahan masalah interpersonal sebelum dilakukan tindakan pada subjek masuk dalam kategori sedang. Hal ini dapat dilihat ditabel 9 halaman 62. Nilai skala yang dapat dilihat dari tabel tersebut menunjukkan subjek memiliki skor 100 % dalam kategori sedang. Sedangkan pada tabel 11 halaman 77, peningkatan hasil angket siklus pertama menunjukkan bahwa adanya peningkatan pada nilai persen subjek. Nilai *pre test* yang semula skornya 100% (kategori sedang) meningkat menjadi 100% (kategori tinggi). Hasil peningkatan pada siklus pertama dapat dilihat pada tabel tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan pemecahan masalah interpersonal para subjek. Peningkatan lain juga dapat dilihat dari hasil observasi berupa subjek mampu menyampaikan permasalahannya dengan orang lain, memahami keadaan orang lain dan hasil wawancara berupa subjek merasa ada perubahan persepsi baru yang positif dalam menghadapi masalah interpersonal.

Hal tersebut menunjukan bahwa adanya hubungan dengan penelitian terdahulu yakni penelitian dari Moh Khoerul Anwar, dkk (2012) menunjukan bahwa konflik interpersonal yang mendominasi karena kemampuan pemecahan

masalah interpersonal yang dianggap rendah. Dengan demikian, perlu ada metode untuk meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal. Adapun metode yang digunakan berupa *team building*. aktivitas *team building* berupa *brainstorming*, *games*, *role playing* dan diskusi kelompok. Hal ini didasarkan pada Johnson dan Johnson (Frita Nur Awalia, 2008: 20 - 21) mengatakan bahwa *team building* merupakan suatu teknik menganalisa prosedur dan aktifitas kerja dalam tim untuk meningkatkan produktivitas, kualitas hubungan antar anggota, kemampuan sosial anggota, serta kemampuan tim dalam beradaptasi perubahan kondisi serta tuntutan yang ada. Pemilihan *brainstorming*, *games*, *role playing* dan diskusi kelompok dikarenakan memiliki satu ruh berupa kerja kelompok atau tim. Hal ini diperkuat oleh penelitian Frita Nur Awalia (2008: 21) mengatakan bahwa Salah satu macam *team building* ini adalah *problem solving teams*. Hal ini juga dikuatkan oleh Cook dan Hunsaker (Mas Wigrantoro Roes Setiyadi dan Manerep Pasaribu, 2005 : 34-35) bahwa tim dengan grafik kinerja yang tinggi perlu menerapkan teknik *team building* untuk meningkatkan *working relationship*. Pelaksanaan *team building* meliputi *brainstorming*, *games* atau permainan, *role playing* dan diskusi kelompok.

Berbagai aktivitas dalam *team building* ini mengungkap aspek masing-masing antara lain *brainstorming*, *games*, *role playing* dan diskusi kelompok. *Brainstorming* dan *games* sangat efektif digunakan untuk mengungkap aspek mengemukakan masalah, mencari dan mengumpulkan fakta, dan memfokuskan pada fakta-fakta penting serta agar berfikir positif dan

kritis. Hal itu didukung dari hasil survey Kreitner dan Kinicki (Mas Wigrantoro Roes Setiyadi dan Manerep Pasaribu, 2005:25) yang menyatakan bahwa sebuah tim yang memiliki komunikasi tinggi akan terbuka antar anggota, saling mempercayai dan komunikasi yang jujur. *Role playing* juga dapat digunakan sebagai media katarsis sebelum individu menghadapi masalah interpersonal secara langsung. *Role playing* mengungkap aspek menemukan gagasan untuk pemecahan masalah dan berfikir positif ke arah pemecahan masalah. Hal ini didukung oleh Guffey et al (Sri Raharso dan Sholihati Amalia, 2012:184-185) yang mengatakan bahwa alasan pembentukan kelompok adalah untuk mengambil keputusan yang lebih baik, artinya kontribusi keahlian dan sudut pandang yang berbeda dari setiap anggota/tim akan menghasilkan keputusan yang lebih baik. Sedangkan diskusi kelompok berfungsi sebagai upaya untuk saling menyampaikan berbagai pendapat dalam menghadapi masalah. Aktivitas diskusi kelompok mengungkap aspek memilih serta melaksanakan gagasan yang terbaik dan berfikir secara sistematis. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Guffey et al (Sri Raharso dan Sholihati Amalia, 2012:184-185) yang mengatakan bahwa alasan pembentukan kelompok guna penerimaan yang lebih besar, artinya kelompok memiliki wewenang dalam memecahkan masalah sehingga solusi yang diputuskan secara bersama-sama.

Dari seluruh kegiatan yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan yang dilakukan telah berhasil. Hal ini dapat dilihat dari hasil peningkatan skala kemampuan pemecahan masalah interpersonal pada subjek dan didukung dari hasil observasi berupa subjek mampu menyampaikan



permasalahannya dengan orang lain, memahami keadaan orang lain dan hasil wawancara berupa subjek merasa ada perubahan persepsi baru yang positif dalam menghadapi masalah interpersonal.

#### **E. Keterbatasan Penelitian**

Selama proses penelitian dilakukan, peneliti menyadari bahwa masih terdapat kelemahan dan keterbatasan. Keterbatasan-keterbatasan yang dihadapi peneliti selama penelitian dilaksanakan adalah:

1. Subjek yang rendah tidak bersedia mengikuti tindakan sehingga peneliti sulit memberikan tindakan. Peneliti juga tidak memiliki kewenangan untuk menjadikan kegiatan ini sebagai kewajiban sehingga beberapa subjek yang rendah dapat mengikuti kegiatan ini. alasan tidak bersedia mengikuti tindakan ini karena subjek merasa malas, malu, sibuk dan mudik.
2. Di luar dugaan peneliti bahwa agenda pengurus ORMAWA sangat sibuk karena di akhir masa jabatan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan pemecahan masalah interpersonal dapat ditingkatkan melalui *team building* yang dilakukan melalui aktivitas *brainstorming*, *games*, *role playing* dan diskusi kelompok. Peningkatan tersebut dapat dilihat dari bukti kuantitatif dari hasil *pre test subjek* 100% dalam kategori sedang kemudian setelah diberi tindakan menjadi 100% dalam kategori tinggi. Selain itu juga, peningkatan dapat dilihat dari hasil observasi berupa subjek mampu menyampaikan permasalahannya dengan orang lain, memahami keadaan orang lain dan hasil wawancara berupa subjek merasa ada perubahan persepsi baru yang positif dalam menghadapi masalah interpersonal.

#### **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut;

##### **1. Bagi Pengurus Organisasi**

Disarankan kepada para subjek yang telah mengikuti tindakan agar dapat menyampaikan kepada pengurus ORMAWA FIP UNY lainnya karena masih terdapat beberapa pengurus yang memiliki kemampuan pemecahan masalah interpersonal rendah.

## 2. Bagi Kemahasiswaan FIP UNY

Disarankan, bidang kemahasiswaan FIP UNY dapat mengadakan aktivitas *team building* untuk meningkatkan kemampuan pemecahan masalah interpersonal agar terjadi dinamika organisasi yang baik.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan, peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan waktu penelitian dengan mengacu pada kalender akademik dan masa jabatan kepengurusan ORMAWA FIP UNY sehingga pengurus dapat optimal dalam mengikuti kegiatan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, B.F. (1980). *The Complete Thinker, A Handbook of Techniques for Creative dan Critical Problem Solving*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Anthony Yeo. (2007). *Konseling: Suatu Pendekatan Pemecahan-masalah*. Jakarta: PT BPK Gunung Mulia.
- Bimo Walgito. (2003). *Psikologi Sosial*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Burhan Nurgiyantoro, Gunawan, dan Marzuki. (2003). *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta: UGM Press.
- Chaplin, P.J. (2000). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Frita Nur Awalia. (2008). Hubungan Pelaksanaan Team Building dengan Kinerja Pegawai Pelaksana Bank Mandiri Kantor Cabang Imam Bonjol. *Skripsi*. FISIP Universitas Indonesia.
- Hasan Mustafa. (2001). *Team Building*. Tidak diterbitkan.
- Henning, Marcus. (2003). Evaluation of the Conflict Resolution Questionnaire. *Thesis: Master of Business*, Auckland University of Technology.
- Jalalludin Rakhmat. (2003). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Juanita. (2002). Memenejemeni Konflik Dalam Suatu Organisasi. *Skripsi: Administrasi dan Kebijakan Kesehatan*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatra Utara.
- J Winardi. (2009). *Manajemen Perilaku Organisasi* (Edisi revisi). Jakarta: Kencana.
- Johnson, D. W. dan Johnson F. P. (2012). *Dinamika Kelompok: Teori dan Keterampilan*. Jakarta: PT Indeks (Terjemahan Theresia SS ).
- Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 155 /u/1998 Tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi Menteri Pendidikan dan Kebudayaan.
- Mas Wigrantoro Roes Setiyadi dan Manerep Pasaribu. (2005). Dinamika Kelompok : (Apa dan Bagaimana Membangun Teamwork Yang Efektif). *Makalah*. Prodi Ilmu manajemen. Universitas Indonesia.

- Melwin Syafrizal Daulay. *Pedoman praktis manajemen organisasi kemahasiswaan : administrasi dan manajemen organisasi*. Yogyakarta : STMIK Amikom Yogyakarta.
- Moh Khoerul Anwar. (2012). Identifikasi Problem Solving Konflik dan Cara penyelesaiannya pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. *Penelitian Latihan Mahasiswa: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas negeri yogyakarta*.
- Mustofa Kamil. (2010). *Model Pendidikan dan Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Novi Sulistyawati. (2011). Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah (*problem solving skill*) melalui Konseling Kelompok pada Siswa Kelas IX SMP Negeri 1 Mlati Tahun Ajaran 2011/2012. *Skripsi*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- PP no. 60 tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi.
- Rice, P.L. (1998). *Stress and Health*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole. Robinson.
- Saefudin Azwar .(2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Scannell, E. E. dan Scannell, M. (2010). *The big book of team motivating games*. New York: Mc Graw Hill.
- Solso, R.L (1995). *Cognitive Psychology*. University of Nevada: Allyn and Bacon.
- Sri Raharso dan Sholihati Amalia. (2011). Tim dan Organisasi Pembelajaran. *Jurnal Administrasi Bisnis*. FISIP-Unpar.
- Stein. S. J and Book. H. E. (2003). *Ledakan EQ: 15 Prinsip Dasar Kecerdasan Emosi Meraih Sukses*. Bandung: Kaifa (Terjemahan Trinanda Rainy Januarsari dan Yudhi Murtanto ).
- Suharnan. (2005). *Psikologi Kognitif*. Surabaya: Srikandi.
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi 2010). Jakarta: PT Rineka Cipta.

Suwarsih Madya. (2007). *Teori dan Praktik: Penelitian Tindakan*. Bandung: Alfabeta.

Tatiek Romlah . (2006). *Teori dan Praktek Bimbingan Kelompok*. Malang: Universitas Negeri Malang.

Trainers of Organizational Management. (2007). *Diklat manajemen organisasi*. STAI Taswirul Afkar.

# LAMPIRAN

## Lampiran 1

### **SKALA KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH INTERPERSONAL PENGURUS ORGANISASI MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA (Sebelum di Uji)**

#### **A. Kata Pengantar**

Instrumen yang ada pada tangan teman-teman adalah instrumen kemampuan pemecahan masalah interpersonal. Instrumen ini digunakan untuk mengetahui tingkat kemampuan pemecahan masalah interpersonal para pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Harapan peneliti, semoga teman-teman dapat merespon beberapa pernyataan yang ada pada skala ini sesuai dengan pikiran, pendapat, perasaan dan kondisi yang ada pada diri teman masing-masing. Secara rinci cara merespon tiap-tiap item ini dijelaskan pada point C. Petunjuk pengisian. Terimakasih atas kesedian teman-teman dalam mengisi angket ini, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan teman-teman.

Yogyakarta, 4 Desember 2013

Peneliti

**Moh Khoerul Anwar**  
**Mahasiswa BK**

#### **B. Identitas Responden**

Nama Lengkap : .....  
Jenis Kelamin : L / P  
Program Studi : .....  
Angkatan : .....  
Organisasi : .....  
Jabatan : .....  
No HP : .....  
Email/ Facebook : .....  
Tanggal Pengisian : .....



### C. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pernyataan-pernyataan pada lembar berikut ini secara teliti.
2. Pilihlah salah satu dari empat pilihan jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri teman-teman dengan memberikan tanda silang (X) pada tempat yang telah tersedia. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah :

**SS** = Jika pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan diri teman-teman.

**S** = Jika pernyataan tersebut **Sesuai** dengan diri teman-teman.

**TS** = Jika pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan diri teman-teman.

**STS** = Jika pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan diri teman-teman.

Contoh ;

NO	Pernyataan	Jawaban			
1	Saya menghindari konflik karena akan merugikan saya.	SS	S	TS	STS

Apabila keadaan teman-teman Sangat sesuai dengan item pernyataan, maka berilah tanda silang (X) pada kolom seperti ~~SS~~ S TS STS.

Namun, bila hendak mengganti jawaban, coretlah jawaban yang telah dipilih dan silanglah jawaban yang baru, seperti contoh berikut ;

Contoh : ~~SS~~ ~~S~~ TS STS

3. Teman-teman diminta untuk menjawab dengan jujur sesuai keadaan diri sendiri. Apapun jawaban yang diberikan, semua dianggap benar, sejauh hal tersebut sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Mohon agar tidak ada item yang dilewatkan.
4. Bila telah selesai, periksa kembali jangan sampai ada nomor yang terlewat.

**TERIMA KASIH & SELAMAT MENGERJAKAN ☺**

### D. Pernyataan

No.	Pernyataan	Jawaban			
1	Ketika orang lain menegurku, saya berfikir teguran itu untuk membangun lembaga.	SS	S	TS	STS
2	Ketika pendapatku tidak diakomodir, saya berfikir bahwa keputusan itu yang terbaik untuk lembaga.	SS	S	TS	STS

3	Saya menolak pendapat dari orang yang saya tidak suka.	SS	S	TS	STS
4	Pendapat yang disampaikan oleh orang yang tidak saya suka pasti menyerang saya.	SS	S	TS	STS
5	Saya memikirkan setiap gagasan sebelum mengambil sikap dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
6	Saya melihat berbagai sisi permasalahan yang sedang dihadapi antara diri sendiri dan orang lain.	SS	S	TS	STS
7	Saya merasa terancam jika gagasan orang yang tidak kusuka diakomodir lembaga.	SS	S	TS	STS
8	Saya memilih tidak peduli dengan masalah yang sedang dialami antara diriku dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
9	Saya curiga ketika ada gagasan dari orang yang tidak saya suka.	SS	S	TS	STS
10	Saya dapat menyelesaikan masalah yang saya buat dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
11	Saya ragu masalahku dengan orang lain dapat terselesaikan.	SS	S	TS	STS
12	Saya dapat menyelesaikan masalah dengan orang lain jika ada pihak ketiga yang menjadi penengah.	SS	S	TS	STS
13	Saya menyadari bahwa masalahku dengan orang lain itu tidak baik.	SS	S	TS	STS
14	Saya mengerti alasan orang lain tidak suka padaku.	SS	S	TS	STS
15	Saya dapat mengerti alasanmu tidak menyukainya.	SS	S	TS	STS
16	Saya tidak mengerti alasanmu tidak menyukainya.	SS	S	TS	STS

17	Saya tidak mengerti penyebab orang lain tidak menyukaiku.	SS	S	TS	STS
18	Saya membutuhkan orang lain agar dapat menyadari masalahku dengan orang yang tidak suka padaku.	SS	S	TS	STS
19	Saya mampu memilih waktu yang tepat untuk diskusi masalah yang timbul antara saya dan orang lain.	SS	S	TS	STS
20	Saya tahu kapan saatnya meminta maaf atas kesalahan yang saya lakukan pada temanku.	SS	S	TS	STS
21	Saya tahu kapan saatnya temanku luluh hatinya.	SS	S	TS	STS
22	Saya ceroboh dan gegabah dalam menentukan waktu untuk berdiskusi dengan orang yang tidak kusuka.	SS	S	TS	STS
23	Saya dapat menempatkan diri antara masalah pribadi dengan organisasi.	SS	S	TS	STS
24	Saya membawa masalah pribadi dalam organisasi.	SS	S	TS	STS
25	Karena masalah pribadi yang saya alami, saya memilih diam saat rapat.	SS	S	TS	STS
26	Saya selalu berfikir objektif dalam menyelesaikan masalah meskipun saya memiliki masalah pribadi.	SS	S	TS	STS
27	Saya lakukan brainstorming agar menemukan alasan tidak suka padaku.	SS	S	TS	STS
28	Saya membutuhkan orang lain agar memperoleh ide dalam menyelesaikan masalah diriku dengan orang lain.	SS	S	TS	STS

29	Saya membutuhkan waktu yang lama dalam menemukan ide penyelesaian masalahku dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
30	Saya pertimbangkan kelebihan dan kekurangan ketika mencari solusi penyelesaian masalahku dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
31	Saya tidak memperdulikan masalahku dengan orang lain dapat terselesaikan.	SS	S	TS	STS
32	Saya tepat dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah sendiri dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
33	Saya ceroboh dalam mengambil sikap penyelesaian masalah antara diriku dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
34	Saya mengambil sikap ketika sudah diketahui permasalahannya.	SS	S	TS	STS
35	Saya hanya diam walaupun sudah diketahui permasalahannya.	SS	S	TS	STS
36	Saya mampu menemukan dan mengemukakan masalah berdasarkan obrolan dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
37	Saya menentukan dan mengemukakan masalah berdasarkan asumsi-asumsi yang tidak jelas.	SS	S	TS	STS
38	Saya mencari fakta-fakta penyebab masalahku dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
39	Saya memilih diam dan berasumsi sendiri terkait masalah yang dihadapi.	SS	S	TS	STS
40	Saya mengumpulkan berbagai informasi yang menjadi penyebab masalahku dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
41	Saya tidak memperdulikan fakta-fakta yang ada terkait masalah yang sedang kuhadapi.	SS	S	TS	STS

42	Saya tidak peduli dengan berbagai informasi yang dapat menunjang penyebab masalah yang sedang kuhadapi.	SS	S	TS	STS
43	Saya analisa beberapa informasi penting yang telah saya terima guna memecahkan masalah saya dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
44	Fakta-fakta yang saya dapat dari berbagai sumber saya pertimbangkan sebagai bahan pemecahan antara masalah saya dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
45	Fakta-fakta penting yang terkait dengan masalah saya abaikan dalam pengambilan keputusan.	SS	S	TS	STS
46	Saya menyaring berbagai informasi yang telah didapatkan.	SS	S	TS	STS
47	Semua informasi yang saya sampai pada saya, saya jadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.	SS	S	TS	STS
48	Saya dapat menemukan gagasan pemecahan masalah saya dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
49	Saya bingung dalam menemukan gagasan penyelesaian masalah sendiri.	SS	S	TS	STS
50	Saya usulkan solusi pemecahan masalah ketika bermasalah dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
51	Saya sulit dalam menyampaikan gagasan solusi pemecahan masalah dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
52	Saya pilih diam daripada menyampaikan gagasan pemecahan masalah dan akan tambah bermasalah dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
53	Saya tidak mampu mengusulkan gagasan pemecahan masalah antara diri sendiri dengan orang lain.	SS	S	TS	STS

54	Saya mempertimbangkan kelebihan dan kekurangan dari setiap gagasan ketika saya hendak melaksanakannya.	SS	S	TS	STS
55	Hantam dulu “urusan belakang” adalah kebiasaan yang saya lakukan dalam memecahkan masalah dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
56	Saya laksanakan gagasan yang paling baik dalam pemecahan masalah yang sedang saya hadapi.	SS	S	TS	STS
57	Saya ragu dengan gagasan pemecahan masalahku dengan orang lain yang telah saya pilih.	SS	S	TS	STS

Lampiran 2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.864	.876	57

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N		Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.9677	.60464	31	VAR00030	3.0645	.51222	31
VAR00002	2.9032	.47292	31	VAR00031	3.1935	.65418	31
VAR00003	3.2258	.61696	31	VAR00032	2.7097	.69251	31
VAR00004	2.8387	.52261	31	VAR00033	2.8710	.61870	31
VAR00005	3.1935	.54279	31	VAR00034	3.1290	.49946	31
VAR00006	3.0645	.24973	31	VAR00035	3.0645	.57361	31
VAR00007	3.1935	.60107	31	VAR00036	2.9677	.54674	31
VAR00008	3.0000	.68313	31	VAR00037	2.9677	.60464	31
VAR00009	2.9032	.59749	31	VAR00038	3.2258	.42502	31
VAR00010	2.9355	.62905	31	VAR00039	2.8387	.68784	31
VAR00011	3.2258	.56034	31	VAR00040	3.0968	.53882	31
VAR00012	2.4516	.76762	31	VAR00041	3.0968	.59749	31
VAR00013	3.0323	.54674	31	VAR00042	2.8065	.54279	31
VAR00014	3.0645	.44238	31	VAR00043	3.1290	.42755	31
VAR00015	3.0645	.67997	31	VAR00044	3.2258	.49730	31
VAR00016	3.0645	.62905	31	VAR00045	2.9355	.57361	31
VAR00017	2.6129	.66720	31	VAR00046	3.2258	.49730	31
VAR00018	2.2258	.61696	31	VAR00047	2.8710	.67042	31
VAR00019	3.0968	.53882	31	VAR00048	3.0968	.47292	31
VAR00020	3.1613	.68784	31	VAR00049	2.7742	.61696	31
VAR00021	2.9032	.53882	31	VAR00050	3.0968	.30054	31
VAR00022	2.7419	.72882	31	VAR00051	2.6774	.70176	31
VAR00023	3.1613	.52261	31	VAR00052	2.6452	.79785	31

VAR00024	3.3226	.54081	31	VAR00053	2.9032	.39622	31
VAR00025	2.7419	.89322	31	VAR00054	3.0645	.51222	31
VAR00026	3.0323	.40693	31	VAR00055	2.2903	.86385	31
VAR00027	2.5484	.56796	31	VAR00056	3.1290	.42755	31
VAR00028	2.2581	.68155	31	VAR00057	2.6774	.59928	31
VAR00029	2.5484	.56796	31				



### Lampiran 3

## **SKALA KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH INTERPERSONAL PENGURUS ORGANISASI MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA *(Setelah di Uji)***

### **A. Kata Pengantar**

Instrumen yang ada pada tangan teman-teman adalah instrumen kemampuan pemecahan masalah interpersonal. Instrumen ini digunakan untuk mengetahui tingkat kemampuan pemecahan masalah interpersonal para pengurus organisasi mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Harapan peneliti, semoga teman-teman dapat merespon beberapa pernyataan yang ada pada skala ini sesuai dengan pikiran, pendapat, perasaan dan kondisi yang ada pada diri teman masing-masing. Secara rinci cara merespon tiap-tiap item ini dijelaskan pada point C. Petunjuk pengisian. Terimakasih atas kesedian teman-teman dalam mengisi angket ini, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan teman-teman.

Yogyakarta, 4 Desember 2013

Peneliti

**Moh Khoerul Anwar**

**Mahasiswa BK**

### **B. Identitas Responden**

Nama Lengkap : .....  
Jenis Kelamin : L / P  
Program Studi : .....  
Angkatan : .....  
Organisasi : .....  
Jabatan : .....  
No HP : .....  
Email/ Facebook : .....  
Tanggal Pengisian : .....

### C. Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pernyataan-pernyataan pada lembar berikut ini secara teliti.
2. Pilihlah salah satu dari empat pilihan jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri teman-teman dengan memberikan tanda silang (X) pada tempat yang telah tersedia. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah :

**SS** = Jika pernyataan tersebut **Sangat Sesuai** dengan diri teman-teman.

**S** = Jika pernyataan tersebut **Sesuai** dengan diri teman-teman.

**TS** = Jika pernyataan tersebut **Tidak Sesuai** dengan diri teman-teman.

**STS** = Jika pernyataan tersebut **Sangat Tidak Sesuai** dengan diri teman-teman.

Contoh ;

NO	Pernyataan	Jawaban			
1	Saya menghindari konflik karena akan merugikan saya.	SS	S	TS	STS

Apabila keadaan teman-teman Sangat sesuai dengan item pernyataan, maka berilah tanda silang (X) pada kolom seperti ~~SS~~ S TS STS.

Namun, bila hendak mengganti jawaban, coretlah jawaban yang telah dipilih dan silanglah jawaban yang baru, seperti contoh berikut ;

Contoh : ~~SS~~ ~~S~~ TS STS

3. Teman-teman diminta untuk menjawab dengan jujur sesuai keadaan diri sendiri. Apapun jawaban yang diberikan, semua dianggap benar, sejauh hal tersebut sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Mohon agar tidak ada item yang dilewatkan.
4. Bila telah selesai, periksa kembali jangan sampai ada nomor yang terlewat.

**TERIMA KASIH & SELAMAT MENGERJAKAN ☺**

### D. Pernyataan

No.	Pernyataan	Jawaban			
1	Saya menolak pendapat dari orang yang saya tidak suka.	SS	S	TS	STS
2	Saya melihat berbagai sisi permasalahan yang sedang dihadapi antara diri sendiri dan orang lain.	SS	S	TS	STS

3	Saya merasa terancam jika gagasan orang yang tidak saya suka diakomodir lembaga.	SS	S	TS	STS
4	Saya curiga ketika ada gagasan dari orang yang tidak saya suka.	SS	S	TS	STS
5	Saya ragu masalah saya dengan orang lain dapat terselesaikan.	SS	S	TS	STS
6	Saya mengerti alasan orang lain tidak suka pada saya.	SS	S	TS	STS
7	Saya tidak mengerti alasan saya tidak menyukainya.	SS	S	TS	STS
8	Saya mampu memilih waktu yang tepat untuk diskusi masalah yang timbul antara saya dan orang lain.	SS	S	TS	STS
9	Saya ceroboh dan gegabah dalam menentukan waktu untuk berdiskusi dengan orang yang tidak saya suka.	SS	S	TS	STS
10	Saya dapat menempatkan diri antara masalah pribadi dengan organisasi.	SS	S	TS	STS
11	Saya membawa masalah pribadi dalam organisasi.	SS	S	TS	STS
12	Karena masalah pribadi yang saya alami, saya memilih diam saat rapat.	SS	S	TS	STS
13	Saya membutuhkan waktu yang lama dalam menemukan ide penyelesaian masalah saya dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
14	Saya pertimbangkan kelebihan dan kekurangan ketika mencari solusi penyelesaian masalah saya dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
15	Saya tidak memperdulikan masalah saya dengan orang lain dapat terselesaikan.	SS	S	TS	STS
16	Saya tepat dalam mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah sendiri dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
17	Saya ceroboh dalam mengambil sikap penyelesaian masalah antara diri sendiri dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
18	Saya hanya diam walaupun sudah diketahui permasalahannya.	SS	S	TS	STS
19	Saya menentukan dan mengemukakan masalah	SS	S	TS	STS

	berdasarkan asumsi-asumsi yang tidak jelas.				
20	Saya mencari fakta-fakta penyebab masalah saya dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
21	Saya memilih diam dan berasumsi sendiri terkait masalah yang dihadapi.	SS	S	TS	STS
22	Saya tidak memperdulikan fakta-fakta yang ada terkait masalah yang sedang saya hadapi.	SS	S	TS	STS
23	Saya tidak peduli dengan berbagai informasi yang dapat menunjang penyebab masalah yang sedang saya hadapi.	SS	S	TS	STS
24	Saya analisa beberapa informasi penting yang telah saya terima guna memecahkan masalah saya dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
25	Fakta-fakta yang saya dapat dari berbagai sumber saya pertimbangkan sebagai bahan pemecahan antara masalah saya dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
26	Fakta-fakta penting yang terkait dengan masalah saya abaikan dalam pengambilan keputusan.	SS	S	TS	STS
27	Saya dapat menemukan gagasan pemecahan masalah saya dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
28	Saya bingung dalam menemukan gagasan penyelesaian masalah sendiri.	SS	S	TS	STS
29	Saya pilih diam daripada menyampaikan gagasan pemecahan masalah dan akan tambah bermasalah dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
30	Saya tidak mampu mengusulkan gagasan pemecahan masalah antara diri sendiri dengan orang lain.	SS	S	TS	STS
31	Saya ragu dengan gagasan pemecahan masalah saya dengan orang lain yang telah saya pilih.	SS	S	TS	STS

Lampiran 4

**Rangkuman Hasil Wawancara  
dengan Pengurus Organisasi Mahasiswa**

No.	Aspek yang diteliti	Deskripsi Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Proses pelaksanaan <i>team building</i>	a. Apakah pelaksanaan ini senang, berguna, dan nyaman ?	Subjek merasa nyaman, <i>fun</i> , <i>enjoy</i> dan senang karena aktivitas <i>team building</i> ini dianggap sebagai alternatif dalam menghadapi masalah interpersonal dalam organisasi.
		b. Apakah pelaksanaan ini bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain ?	Bermanfaat baik diri sendiri maupun orang lain, karena selama mengikuti kegiatan ini menurut subjek mendapat pengetahuan dan pandangan baru dalam menghadapi masalah interpersonal.
2.	Hasil pelaksanaan <i>team building</i>	a. Bagaimana antusias anda selama proses berlangsung ?	Sangat antusias, kegiatan ini memrubah sudut pandang dalam menghadapi masalah personal yang ada dalam organisasi.
		b. Bagaimana perubahan yang anda rasakan setelah mendapat <i>team building</i> ?	ada perubahan persepsi baru yang positif tentang pemecahan masalah interpersonal.

## Rangkuman Hasil Observasi Siklus I

No	Aspek Pengamatan	Deskriptor	Hasil Observasi
1.	Proses Tindakan	Subjek (kesiapan dan kedisiplinan)	Beberapa subjek datang terlambat, tetapi sebagian subjek yang lain tepat waktu. Sebagian subjek siap dalam mengikuti penelitian, namun hanya ada satu subjek yang tampak bergurau.
		Kesiapan fasilitator dan subjek	Peneliti telah mempersiapkan bahan dan materi yang akan disampaikan. Materi yang disampaikan dapat dipahami oleh subjek.
		Kendala yang muncul saat tindakan	Kendala yang dihadapi adalah sulitnya mengatur waktu karena kesibukan subjek dalam organisasi berbeda-beda.
		Antusiasme subjek	Sebagian besar subjek tampak <i>fun</i> , <i>rileks</i> dan gembira selama mengikuti tindakan. Hal ini menunjukkan antusiasme subjek selama tindakan penelitian.
		Perhatian subjek	Subjek memperhatikan dengan seksama dan <i>enjoy</i> selama aktivitas <i>team building</i> berlangsung.
		Materi yang disampaikan	Materi yang disampaikan dapat dipahami oleh subjek. Karena subjek dapat mempraktikkannya secara langsung. Dari keempat aktivitas tersebut, tampaknya butuh pengkondisian terlebih dahulu mengenai alur <i>role playing</i> . Hal ini ditujukan agar alur klimaks dan anti klimaksnya lebih mengena.

Lampiran 6

DATA UJI VALIDITAS

Subjek		L/P	Prodi	Angkatan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	HR	L	PLB	2012	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
2	AP	P	PLB	2012	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	KT	L	PLB	2012	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3
4	MA	L	PGSD UPP 2	2012	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
5	AA	P	PGSD UPP 2	2012	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
6	DR	P	PGSD UPP 2	2012	3	1	2	3	1	1	3	3	3	2
7	ES	P	PGSD UPP 2	2012	1	1	1	1	3	3	3	4	4	4
8	DA	P	AP	2012	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3
9	RS	P	AP	2012	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1
10	RC	P	PLS	2012	2	3	3	2	3	2	3	3	1	2
11	DH	P	KP	2012	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3
12	RS	P	KP	2012	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4
13	SM	P	KP	2012	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4
14	AGS	L	KP	2012	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	NY	L	PLB	2012	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3
16	RE	L	BK	2012	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2
17	AN	P	BK	2012	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3
18	IN	P	BK	2012	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3
19	PB	P	BK	2012	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
20	WA	P	BK	2011	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3
21	AL	P	BK	2011	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2
22	AF	L	TP	2012	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
23	AG	P	PGSD UPP 2	2012	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
24	HM	L	AP	2012	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
25	AS	L	AP	2012	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
26	IS	P	AP	2012	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
27	HP	P	AP	2012	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3
28	BL	L	AP	2012	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2
29	PI	L	PLS	2012	4	3	4	2	2	3	4	2	1	2
30	RK	L	PLS	2012	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3

11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Jumlah
4	4	4	4	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	114
1	1	1	2	2	2	2	2	3	4	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	56
3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	83
2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	68
2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	77
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	61
4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	101
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	100
1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	59
1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	3	1	1	2	3	1	1	2	1	1	1	57
3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	82
4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	88
3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	85
3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	1	4	4	3	3	2	3	2	1	85
3	1	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	70
3	1	2	3	3	2	2	3	3	4	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	81
3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	87
4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	78
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	92
3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	87
4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	88
2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	78
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	88
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	86
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	86
3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	85
2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	83
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	86



Lampiran 7  
KONDISI AWAL

Kamis-Jum'at, 12-13 Desember 2013

Subjek	Inisial	L/P	Prodi	Angkatan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Jumlah
1	NY	L	PLB	2012	2	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	1	2	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	70
2	RE	L	BK	2012	3	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	4	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	81
3	AN	P	BK	2012	3	3	4	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	87
4	IN	P	BK	2012	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	78
5	PB	P	BK	2012	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	92
6	WA	P	BK	2011	2	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	87
7	AL	P	BK	2011	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	88
8	AF	L	TP	2012	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	78
9	HM	L	AP	2012	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	89
10	AS	L	AP	2012	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
11	HP	P	AP	2012	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	86
12	BL	L	AP	2012	4	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	85
13	PI	L	PLS	2012	4	3	4	2	2	3	4	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	83
14	RK	L	PLS	2012	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	86

Lampiran 8

Post test

Jum'at, 3 Januari 2014

Subjek	Inisial	L/P	Prodi	Angkatan	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Jumlah	
1	NY	L	PLB	2012	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	98
2	RE	L	BK	2012	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	100	
3	AN	P	BK	2012	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	98	
4	IN	P	BK	2012	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
5	PB	P	BK	2012	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	98	
6	WA	P	BK	2011	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	97	
7	AL	P	BK	2011	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	115
8	AF	L	TP	2012	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	105	
9	HM	L	AP	2012	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	96	
10	AS	L	AP	2012	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	98	
11	HP	P	AP	2012	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	105
12	BL	L	AP	2012	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	99	
13	PI	L	PLS	2012	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	100	
14	RK	L	PLS	2012	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	99	



Gambar di atas menunjukkan aktivitas *brainstorming* dan *games* yang dilakukan subjek bertempat di lantai 4 gedung parkir FIP UNY.



Gambar di atas menunjukkan aktivitas *role playing* yang dilakukan subjek bertempat di garasi ORMAWA FIP UNY.



Gambar di atas menunjukkan aktivitas diskusi kelompok yang dilakukan subjek bertempat di garasi ORMAWA FIP UNY.

## Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN

Alamat : Karangmalang, Yogyakarta 55281  
Telp. (0274) 586168 Hunting, Fax. (0274) 540611; Dekan Telp. (0274) 520094  
Telp. (0274) 586168 Psw. (221, 223, 224, 295, 344, 345, 366, 368, 369, 401, 402, 403, 417)



Certificate No. QSC 00687

No. : 8042/UN34.11/PL/2013  
Lamp. : 1 (satu) Bendel Proposal  
Hal : Permohonan izin Penelitian

18 Desember 2013

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Karangmalang  
Yogyakarta

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik yang ditetapkan oleh Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, mahasiswa berikut ini diwajibkan melaksanakan penelitian:

Nama : Moh Khoerul Anwar  
NIM : 10104241008  
Prodi/Jurusan : Bimbingan dan Konseling/PPB  
Alamat : Karangmalang Blok A 2, Caturtunggal, Depok, Sleman, Yogyakarta

Sehubungan dengan hal itu, perkenankanlah kami memintakan izin mahasiswa tersebut melaksanakan kegiatan penelitian dengan ketentuan sebagai berikut:

Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi  
Lokasi : PKM FIP UNY  
Subyek : Pengurus Organisasi Mahasiswa  
Obyek : Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal melalui Team Building  
Waktu : Desember 2013 - Februari 2014  
Judul : Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal melalui Team Building pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ilmu pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami mengucapkan terima kasih.



Dr. Haryanto, M.Pd.

NIP 19600902 198702 1 001

Tembusan Yth:  
1. Rektor (sebagai laporan)  
2. Wakil Dekan I FIP  
3. Ketua Jurusan PPB FIP  
4. Kabag TU  
5. Kasubbag Pendidikan FIP  
6. Mahasiswa yang bersangkutan  
Universitas Negeri Yogyakarta

## Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
Alamat : Jl. Colombo No. 1 Yogyakarta 55281, Telp./Fax. (0274) 540611;  
Dekan Telp (0274) 520094 Telp (0274) 586168 Psw. 405  
E-mail: [humas\\_fip@uny.ac.id](mailto:humas_fip@uny.ac.id) Home Page: <http://fip.uny.ac.id>



### SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 535 /UN34.11/KM/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rohmad Harjanto, ST  
NIP : 19710718 199903 1 002  
Jabatan : Kepala Sub Bagian  
Instansi Kerja : Kemahasiswaan dan Alumni FIP UNY

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Moh Khoerul Anwar  
NIM : 10104241008  
Jurusan : Psikologi Pendidikan dan Bimbingan  
Prodi : Bimbingan dan Konseling

Telah melaksanakan penelitian dengan judul **"Peningkatan Kemampuan Pemecahan Masalah Interpersonal melalui *Team Building* pada Pengurus Organisasi Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta"** pada bulan Desember 2013 – Januari 2014.

Demikian agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 28 Januari 2014

Kasubag Kemahasiswaan dan Alumni



Dr. Suwarjo, M.Si.  
NIP. 19650915 199412 1 001

Rohmad Harjanto, ST  
NIP. 19710718 199903 1 002